

# **INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA**



## **ESTUDO FINANCEIRO DA SUBSTITUIÇÃO DE POLÍCIAS POR CIVIS NAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS**

**AUTOR: José Márcio da Silva Calçada**

**Orientador: Superintendente Jorge Alexandre Gonçalves Maurício**

**Lisboa, Junho de 2016**

**José Márcio da Silva Calçada**

**ESTUDO FINANCEIRO DA SUBSTITUIÇÃO DE  
POLÍCIAS POR CIVIS NAS FUNÇÕES  
ADMINISTRATIVAS**

Relatório apresentado ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à conclusão do 2º Curso de Comando e Direção Policial, elaborado sob a orientação do Superintendente Jorge Alexandre Gonçalves Maurício.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao terminar um trabalho desta natureza, quando nos lembramos do esforço e horas de dedicação, sentimos orgulho e satisfação por termos alcançado as metas que nos solicitaram bem como os objetivos que nós próprios definimos. Todos estes sentimentos culminam no prazer de sabermos que cumprimos o nosso dever e que estamos a um passo de concluirmos o 2º Curso de Comando e Direção Policial, que foi efetivamente o percursor deste estudo.

Neste momento não podemos deixar de refletir sobre as pessoas que diretamente contribuíram para a elaboração deste trabalho com sucesso. Em primeiro lugar quero agradecer ao meu orientador, Superintendente Jorge Alexandre Gonçalves Maurício, sem as suas indicações e reflexões este percurso teria sido muito mais atribulado. Deixo assim os meus agradecimentos pela disponibilidade, pelo apoio e acompanhamento dado ao longo da realização deste estudo.

Não posso também deixar de agradecer aos elementos que trabalham no Departamento de Recursos Humanos da PSP, pela colaboração e apoio na recolha dos dados e informações essenciais à elaboração deste relatório, sem eles não seria possível escrever este relatório.

Por último, quero agradecer ao meu irmão pelo contributo na pesquisa e recolha de bibliografia, bem como pelas palavras de motivação que sempre me dirigiu ao longo destes meses.

A todos eles o meu muito obrigado!

## **RESUMO**

A Gestão de Recursos Humanos e a Gestão de Recursos Financeiro são essenciais para as organizações hoje em dia e a sua integração no planeamento estratégico é uma conditio sine qua non à sua sobrevivência.

Toda a administração pública em Portugal onde se inclui a Polícia de Segurança Pública (PSP) estão obrigados a efetuar reduções nos seus custos operacionais, motivados pela crise económico-financeira que assola o país. Atendendo ao elevado peso da rubrica de despesas com pessoal no orçamento da PSP um dos caminhos a percorrer é identificar como reduzir esse custo, mantendo a capacidade de cumprir as missões que lhe estão atribuídas com uma melhoria da qualidade e eficácia.

Este estudo tenta encontrar esse caminho ou pelo menos fornecer indicações para uma possível solução, através da análise dos custos com pessoal policial e pessoal civil, mais especificamente das carreiras policiais e das carreiras gerais e especial de informática da administração pública. Com a informação recolhida dessa análise calcularam-se as diferenças da despesa entre funcionários civis e policiais no desempenho de funções administrativas tendo-se observado que esta substituição de elementos policiais por elementos civis pode ser um caminho financeiramente viável e vantajoso para a PSP.

### **Palavras-chave:**

Gestão Recursos Humanos; Gestão de Recursos Financeiros; Análise de Custos com Pessoal; Carreiras Policiais; Carreiras Gerais Administração Pública; Carreira Especial de Informática.

## **ABSTRACT**

Today Human Resource Management and Financial Resource Management are essential for organizations and their integration into strategic planning is a *conditio sine qua non* for survival.

In Portugal whole the public administration including Polícia de Segurança Pública (PSP) are required to make reductions in their operational costs, driven by the economic and financial crisis plaguing the country. Given the high weight of the personnel expenses item in the PSP budget one of the ways to go is to identify how to reduce this cost while maintaining the ability to fulfill their assigned tasks with improved quality and efficiency.

This study tries to find that path or at least provide an indication for a possible solution by analyzing the costs of police personnel and civilian staff, specifically the police careers and the public administration general and computer specialist special careers. With the collected information we calculated and analyzed the spending differences between civilians and police officers who perform administrative functions having observed that replacing police officers by civilian elements can be a financial viable path and advantageous for PSP.

**Keywords:** Human Resource Management; Financial Resource Management; Personnel expenses analyses; Police careers; Public administration general careers; Public administration computer specialist special career.

## ÍNDICE GERAL

Agradecimentos .....	i
Resumo .....	ii
Abstract .....	iii
Índice Geral .....	iv
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	vi
Índice de Tabelas .....	vii
Lista de Abreviaturas.....	viii
Índice de Siglas .....	ix
Parte I – Desenvolvimento teórico.....	1
Capítulo 1: Introdução .....	1
1.1 Introdução .....	1
1.2 Enquadramento.....	2
1.3 Contexto da investigação .....	4
1.4 Problema da investigação e pergunta de partida .....	5
1.5 Perguntas derivadas de investigação .....	6
1.6 Objetivos do Estudo .....	6
1.6.1. Objetivo Geral .....	6
1.6.2. Objetivos específicos .....	7
1.7 Metodologia da investigação .....	7
1.8 Síntese dos capítulos .....	7
Capítulo 2: Os Recursos Humanos e os Recursos Financeiros na PSP .....	8
2.1 – Introdução .....	8
2.2 – Noções de Gestão De Recursos Humanos.....	10
2.2.1 Os recursos Humanos na PSP .....	12
2.3 – Noções de Recursos Financeiros .....	14
2.3.1 – Os Recursos Financeiros na PSP.....	16
2.4 – Síntese .....	18
Parte II – Análise financeira.....	19
Capítulo 3: Análise dos custos com pessoal em funções administrativas .....	19
3.1 Introdução .....	19
3.2 Custo com elementos policiais.....	21

3.3: Custo com elementos civis.....	24
3.4: Análise financeira da substituição de polícias por civis nas funções administrativas .....	28
Capítulo 4: Conclusões e recomendações .....	34
4.1 Introdução .....	34
4.2 Verificação das perguntas derivadas .....	35
4.3 Confirmação dos objetivos .....	36
4.4 Resposta ao problema do estudo .....	36
4.5 Conclusões do estudo.....	37
4.6 Recomendações e proposta para estudos futuros.....	38
4.7 Limitações do estudo .....	39
Bibliografia.....	40
Anexos .....	42
anexo 1: Tabela representativa da distribuição do efetivo da psp em 5 de janeiro de 2016 .....	44
anexo 2: Tabela de remunerações do pessoal com funções policiais por categorias.....	46
anexo 3: Tabela de remunerações da carreira especial de informática da administração pública por categorias.....	50
anexo 4: Tabela de remunerações das carreiras gerais da administração pública por categorias .....	54
Apêndices.....	56
Apêndice 1: Tabela representativa dos custos mensais para as carreiras policiais e respectivas categorias .....	58
Apêndice 2: Tabela representativa dos custos mensais para a carreira especial de informática da administração pública e respectivas categorias .....	62
Apêndice 3: Tabela representativa dos custos mensais para as carreiras gerais da administração pública e respectivas categorias.....	66

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira de oficial da PSP .....	21
Gráfico 2: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira de Chefe da PSP .....	22
Gráfico 3: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira de Agente da PSP .....	23
Gráfico 4: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira especial de informática da administração pública .....	25
Gráfico 5: Representação do custo mensal com vencimentos das carreiras gerais da administração pública.....	27



## **ÍNDICE DE TABELAS**

Tabela 1: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira especial de informática e carreiras policiais .....	30
Tabela 2: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira de assistente operacional e carreiras policiais.....	31
Tabela 3: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira de assistente técnico e carreiras policiais.....	32
Tabela 4: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira de técnico superior e carreiras policiais .....	33

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

apud: citado por

a priori: a partir do que é anterior

conditio sine qua non: Condição indispensável

etc. (et cetera): e outros (para coisas)

## **ÍNDICE DE SIGLAS**

DL: Decreto-Lei

DUOLF: Diretiva da Unidade Orgânica de Logística e Finanças

GRF: Gestão de Recursos Financeiros

GRH: Gestão de Recursos Humanos

LTFP: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

OE: Orçamento de Estado

PSP: Polícia de Segurança Pública

RF: Recursos Financeiros

RH: Recursos Humanos

## **PARTE I – DESENVOLVIMENTO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO**

#### **1.1 INTRODUÇÃO**

Os efeitos da globalização verificam-se em todas as áreas do Estado, tais como; a económica, a social, a cultural e a política. Os benefícios destas influências são óbvios nos diversos setores da sociedade, com grande preponderância na livre circulação de pessoas e bens, na imediata propagação da informação e nas trocas comerciais. De notar que o nível de ligação e interação entre as diferentes nações está intimamente ligado ao nível de desenvolvimento destas.

De acordo com Camara, Guerra e Rodrigues (2013) no contexto atual da sociedade verificamos que a mudança é inevitável e que o sucesso das organizações está dependente da capacidade destas se adaptarem e acompanharem essas mudanças, desta necessidade cresce a importância dada à Gestão de Recursos Humanos (GRH) tornando-se uma das preocupações centrais dos gestores.

Para além da desta preocupação tem assumido extrema relevância a Gestão dos Recursos Financeiros (GRF) das organizações, não só devido à enorme velocidade com que a sociedade se desenvolve, mas também devido à grave crise económico-financeira que assola a Europa. Os Estados foram dos mais atingidos pelas repercussões desta crise e para fazerem face a essa situação tiveram de implementar restrições orçamentais a todos os níveis. Toda a administração pública foi assolada por cortes nos seus orçamentos e a PSP não foi poupada a este esforço.

A PSP é uma instituição com uma grande dependência dos seus Recursos Humanos (RH), pois a sua atividade depende quase na sua totalidade da produção de serviços que só podem ser desenvolvidos pela mão humana, daqui resulta que mais de 90% do seu orçamento está cativado para o pagamento de despesas relacionadas com pessoal. Motivada pelos cortes orçamentais a que se associou a vontade da instituição em acompanhar os tempos modernos, a PSP tem procurado alcançar elevados índices de eficácia e eficiência na gestão dos seus RH e na melhoria da aplicação dos seus Recursos Financeiros (RF). Atendendo ao exposto

a forma mais fácil de atingir esse objetivo é através da redução do peso da despesa com pessoal no orçamento da PSP.

O problema está identificado, mas a solução é muito mais difícil e complexa de sinalizar e implementar. As características da instituição e dos vínculos laborais, não permitem uma flexibilidade da GRH que possibilite ultrapassar a situação identificada, daí que a procura por uma solução para este problema, para além de essencial é extremamente atual, logo o estudo desta temática é fulcral para a PSP nos dias de hoje.

## **1.2 ENQUADRAMENTO**

De acordo com Sebastian Paulo (2012), da íntima ligação entre a economia portuguesa e a economia europeia resultou a crise económica e financeira que assola Portugal desde 2009, fruto da recusa das autoridades americanas em salvarem o banco de investimento Lehman Brothers que conduziu à desestabilização do mercado financeiro. Esta crise conduziu à diminuição do PIB mundial em 0,6% e do PIB da União Europeia em 4,1%, o que influenciou enormemente Portugal (Paulo, 2012).

As limitações financeiras que o país atravessa nos últimos anos, resultantes da crise financeira e reforçadas pela assinatura do Memorando de entendimento, assinado a 17 de Maio de 2011, entre o Governo Português, a União Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo monetário Internacional, deram início ao período de resgate financeiro.

O Memorando da Troika impôs ao Estado Português graves restrições financeiras que se mantiveram, mesmo após a saída do programa de ajustamento. No que concerne à GRH de notar o ponto 3.48 e 3.49 do referido memorando, onde está prevista a flexibilização e mobilidade dos trabalhadores na administração pública, bem como, limitar as admissões de trabalhadores no sentido de reduzir o número de funcionários públicos entre 1 e 2 por cento. Da análise dos Balanços Sociais da PSP, entre os anos 2009 e 2014, verificamos que efetivamente houve uma redução de 7,3%, o que corresponde a uma média de 1,2% por ano.

Face a estas restrições foi necessário efetuar cortes orçamentais em toda a Função Pública. Obviamente que a Polícia de Segurança Pública não ficou alheia a este esforço financeiro, podemos comprovar este fato na Diretiva da Unidade

Orgânica de Logística e Finanças (DUOLF) para 2015, ponto 1 alínea a. “A PSP...aos condicionalismos crónicos dos seus recursos financeiros que têm assumido ao longo do último triénio uma trajetória decrescente...”. Da análise da DUOLF para 2015, verificamos que os resultados de 2014 permitiram uma redução dos custos, conforme exposto na DUOLF (2015), ponto 1. alínea c, bem como reforça a necessidade de continuar o esforço da redução dos custos no ano de 2015, de acordo com a DUOLF (2015), ponto 1. alínea e. O Orçamento anual da PSP é direcionado, quase na totalidade para os RH; 93% do orçamento é despesa com RH, daqui inferimos a relevância destes nas finanças da Polícia, bem como, os condicionamentos que daqui advêm para a GRF da PSP, como referido na DUOLF 2015, ponto 1. alínea f.

Na DUOLF (2016), ponto 1. alínea c. vem expresso que a PSP melhorou o “...desempenho ao nível da eficiência da gestão interna dos recursos, permitindo a concretização de uma poupança global na ordem de 1,5% face a 2014...” nos consumos intermédios “...o decréscimo ascendeu a cerca de 3%.”. A PSP pretende ainda manter o esforço adicional relativamente ao rigor na gestão dos recursos da instituição, na medida em que a dotação orçamental prevê uma redução de 2% face à despesa realizada no ano de 2015, conforme DUOLF (2016), ponto 1. Alínea e. No ponto 1. Alínea d. da DUOLF (2016) é apresentado o investimento efetuado na aquisição de bens de capital que ascendeu aos 5 M€, a maioria deste valor foi aplicado na renovação da frota e em obras de manutenção e modernização de instalações, note-se que este fato demonstra a inversão da política de gestão dos RF da PSP, que vigorou até 2013, onde o investimento era apenas residual. Verificamos que conforme previsto no ponto 1. das grandes opções estratégicas (2012), a PSP está a caminhar para “...um maior equilíbrio entre fatores de produção de trabalho e capital fixo.”.

Os recursos humanos são a componente mais importante das organizações, fato ainda mais predominante na PSP, como depreendemos do nível de despesa acima apresentado. A este fato acrescentamos a impossibilidade de procurarmos poupança, através da redução desta rubrica do orçamento, pelo menos no que concerne à redução direta (despedimento) dos polícias. Assim sendo a questão que se coloca é: Como reduzir a despesa neste âmbito? Desta reflexão resulta o tema deste trabalho.

## **Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

### **1.3 CONTEXTO DA INVESTIGAÇÃO**

Hodiernamente a GRH é fulcral na vivência das Organizações, especialmente para aquelas que têm uma enorme dependência dos funcionários na prossecução da sua atividade. A PSP é um claro exemplo desta dependência que é agravada pela dificuldade em admitir novos elementos, devido às necessidades de formação, isto é, sempre que a PSP queira incrementar os seus quadros tem de dar início a um processo de admissão que demorará aproximadamente 1 ano.

O acima exposto é agravado pela necessidade de prever a orçamentação<sup>1</sup> da despesa prevista da formação e início do exercício de funções de novos elementos, isto é, antes de se abrir concurso para acesso à PSP, é imprescindível a previsão no Mapa de Pessoal<sup>2</sup> e a respetiva Orçamentação<sup>3</sup> dessa medida. Daqui resulta a necessidade de efetuar um rigoroso planeamento das necessidades com a devida antecedência.

As restrições orçamentais têm limitado de forma significativa a admissão de elementos para a PSP, tendo reduzido drasticamente o número de novas admissões que não têm sido suficientes para fazer face às saídas. A situação no que concerne ao número total de elementos policiais a nível nacional, só não está extremamente deteriorada, pela alteração das regras de acesso à pré-aposentação, que tem obrigado os polícias a manterem-se ao serviço para além do que estava previsto. Os polícias deixaram de passar à pré aposentação aos 55 anos, passando a essa situação dois ou mais anos mais tarde. O exposto não evitou ainda assim uma redução do efetivo, numa média de 1,2% ao ano, desde 2009.

---

<sup>1</sup> A orçamentação carece de prévia autorização do Ministério das Finanças para a admissão de novos funcionários. Sem esta não poderá haver entrada de pessoal, quer ao nível de agentes quer ao nível de oficiais (cadetes).

<sup>2</sup> Artigo 29º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

<sup>3</sup> Artigo 31º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

A prossecução da eficiência na PSP está diretamente relacionada com a GRH, na medida em que 93% do orçamento da organização é despendido neste recurso. Assim sendo, a forma mais fácil de aumentar a eficiência na PSP, neste campo, consiste na melhoria da relação entre os montantes pagos em remuneração e rubricas relacionadas e os meios humanos, garantindo assim a prossecução da missão que lhe está atribuída com qualidade e eficácia.

#### **1.4 PROBLEMA DA INVESTIGAÇÃO E PERGUNTA DE PARTIDA**

Para iniciar uma investigação definida por Sarmiento (2013, p. 6) como “...o diagnóstico das necessidades de informação e seleção das variáveis relevantes sobre as quais se irão recolher, registar e analisar informações válidas e fiáveis.”, o investigador deve ter em consideração a escolha do tema, a atualidade do mesmo, o contributo para a produção de conhecimento, o interesse científico bem como adequar o método científico a utilizar tendo em consideração os objetivos a que se propõe (Sarmiento, 2013).

Do diagnóstico e atendendo aos requisitos resulta sempre a identificação de um problema, nas palavras de Coutinho (2011, p. 45) “...uma investigação envolve sempre um problema...”, que urge compreender e explicar, logo, esta situação problemática é o ponto de partida de qualquer investigação (Fortin, 2009).

É imprescindível para o investigador enunciar uma pergunta de partida, como diz Sarmiento (2013, p. 12) “Após a definição do tema a investigar, do seu enquadramento e delimitação, que se traduz na pergunta de partida...”, esta deve ser sistematizada e seguir rigorosos procedimentos. O investigador deve procurar, através da pergunta de partida, transparecer de forma clara aquilo que pretende compreender.

Todas as perguntas de partida devem obedecer a três critérios fundamentais: a clareza, no que concerne à precisão e concisão; a exequibilidade, no que diz respeito à adequação aos recursos necessários para o desenvolvimento do trabalho; e a pertinência, ou seja, deve trazer um contributo e prover um conhecimento aprofundado do fenómeno em questão e não simplesmente a sua descrição (Quivy & Campenhoudt, 2008).

Pretendemos com este estudo obter resposta à seguinte pergunta de partida:



**A substituição de polícias por funcionários civis traz vantagens financeiras e/ou operacionais<sup>4</sup> para a Polícia de Segurança Pública?**

### **1.5 PERGUNTAS DERIVADAS DE INVESTIGAÇÃO**

As questões derivadas não são mais do que um aprofundar da questão de partida. São essenciais numa investigação pois especificam os diferentes aspetos sobre os quais a investigação irá procurar dar resposta. Estas questões podem ser constituídas como um guia para o investigador, na medida que lhe permite ainda delimitar as variáveis de investigação de forma a constituir relações entre estas (Fortin, 2009). No intuito de responder à pergunta de partida, o investigador teve necessidade de embrenhar a mesma, surgindo daí enunciados interrogativos específicos, traduzidos nas seguintes perguntas derivadas:

PD 1. A substituição de polícias por civis promove a redução do valor orçamentado para a despesa com pessoal na PSP?

PD 2. A substituição de polícias por civis permite um aumento da capacidade operacional, sem incremento das despesas com pessoal?

### **1.6 OBJETIVOS DO ESTUDO**

Os objetivos são vistos como a finalidade de um trabalho de investigação, são as metas que se pretendem atingir. Estes indicam aquilo que o investigador vai trabalhar e a sua definição deve ser clara e realista. Sarmento (2013, p. 13) refere que objetivos da investigação são os “...que originam uma lista de conhecimentos e competências a adquirir.”.

Neste sentido, apresentamos os objetivos que pretendemos atingir com a realização deste trabalho:

#### **1.6.1. OBJETIVO GERAL**

Verificar se a atual orçamentação dos Recursos Humanos da PSP pode ser otimizada, quer pela redução da despesa quer pelo aumento do número

---

<sup>4</sup> Artigo 104º, nº 2, alínea b) do Decreto-LEI (DL) 299/2009: “Prestação efectiva de serviço no exterior das instalações da subunidade orgânica de afectação.” Que se encontra em vigor até aprovação de diploma próprio que regule a questão dos suplementos remuneratórios, art.º 142º e 154º do DL n.º 243/2015, de 19 de Outubro.

de efetivos em funções de índole operacional, entenda-se, serviço com direito a suplemento de patrulha.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Apresentar os ganhos financeiros da substituição de polícias por civis no desempenho de funções administrativas na PSP;
2. Efetuar a análise dos custos médios por pessoa nas carreiras policiais e nas carreiras gerais e especial de informática da administração pública.

### **1.7 METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO**

De acordo com Sarmento (2013, p. 4) podemos definir metodologia simplesmente "...como sendo um processo ou método para atingir um fim.", o que na realização de um estudo científico consiste na conjugação de regras básicas que visam a obtenção de novo conhecimento científico, denominado de metodologia científica (Sarmento, 2013). De acordo com Quivy e Campenhoudt (2008) a metodologia é o prolongamento da problemática que articulará os indícios que serão retidos para orientar a análise do trabalho e é composto por conceitos e hipóteses que em conjunto formarão um quadro de análise coerente.

A realização deste trabalho pressupõe numa primeira fase, uma pesquisa bibliográfica cujo objetivo é uma revisão da literatura existente sobre a temática da investigação, para tal como refere Sarmento (2013) apresentar o estado da arte sobre as diferentes perspetivas e principais conceitos.

Numa segunda fase procuraremos fazer análise dos custos com os RH da PSP com recurso a informação quantitativa, mais especificamente à análise estatística, efetuando a comparação dos mapas de custo com vencimentos dos elementos policiais e de funcionários civis no desempenho da mesma função. Através desta comparação pretendemos aferir quais as diferenças de custo com vencimentos entre os diferentes tipos de contratualização. Esta fase consistirá na interpretação detalhada e apresentação dos dados e informações recolhidas para elaboração do trabalho (Sarmento, 2013).

### **1.8 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS**

O presente trabalho está organizado em quatro capítulos. O primeiro consiste no enquadramento e contextualização do tema em estudo.

No Capítulo 2 apresentamos a revisão de literatura sobre recursos humanos e recursos financeiros e a análise destes no seio da PSP.

No terceiro capítulo damos início à parte prática do trabalho, apresentamos a análise dos dados recolhidos, os objetivos a que nos propomos, as perguntas derivadas e a metodologia de investigação.

No quarto e último capítulo apresentaremos as conclusões que obtivemos e recomendações que consideramos pertinentes atendendo aos resultados obtidos no trabalho.

## **CAPITULO 2: OS RECURSOS HUMANOS E OS RECURSOS FINANCEIROS NA PSP**

### **2.1 – INTRODUÇÃO**

As organizações têm por objetivo a prossecução do sucesso e este está estreitamente ligado às evoluções e mutações do meio onde estão inseridas. Note-se que com os efeitos da globalização, a velocidade da mudança e correspondentes evoluções da sociedade e das organizações é elevada, devendo o sucesso ser analisado e prosseguido de forma contínua e não como um objetivo estagnado no tempo ou meta imutável (Camara, Guerra, & Rodrigues, 2013).

O sucesso empresarial não pode ser dissociado da GRF, na medida em que a empresa prossegue o lucro e uma má gestão destes recursos poderá não só reduzir os ganhos financeiros como até colocar em causa a sobrevivência da mesma, neste sentido Neves (1991) escreve que a situação económico-financeira da empresa quando mal gerida pode motivar o insucesso, mas uma boa gestão não implica por si só o sucesso, podemos inferir que os RF não podem ser analisados de forma isolada e que a estratégia da organização na prossecução do sucesso deve incluir outras áreas, da qual se destaca os RH.

Tal como dizem Camara, Guerra e Rodrigues (2013) a noção de sucesso empresarial está em constante mutação, resultante das constantes mutações da sua envolvente, o que preconiza a necessidade das organizações serem cada vez mais flexíveis, não só na sua estruturação e capacidade de trabalho, mas também na flexibilização da mão-de-obra, logo, no vínculo laboral existente bem como nos

custos a este associados. Ainda de acordo com a mesma referência bibliográfica a relação laboral não fica imune à evolução da sociedade, daí que o postulado do pacto social que imperava desde a Era Industrial está atualmente ultrapassado considerando-se até obsoleto.

Camara, Guerra e Rodrigues (2013) referem que a flexibilização do trabalho está relacionada com a flexibilidade financeira da organização e que as empresas terão de obrigatoriamente refletir sobre a eficácia dos seus RH, Neves (1991, p. 24) alerta para o fato de “Quanto maior o peso de custos fixos na estrutura de custos, tanto maior a pressão para o crescimento dos níveis de actividade...”. Como podemos observar esta visão da organização terá de ser estratégica e conforme Camara, Guerra e Rodrigues (2013) referem, terá de entroncar no Planeamento de Recursos Humanos procurando as modalidades de prestação que assegurem maior produtividade a custos mais competitivos. A estratégia engloba os diversos recursos da organização, tecnológicos, financeiros, humanos, etc., e na utilização destes na concretização dos objetivos organizacionais (plano de negócios), logo, a GRH deve corresponder à forma mais eficaz de auxiliar a opção estratégica adotada.

Bilhim (2006, p. 40) considera que a perspetiva estratégica da gestão, “... para além de procurar alinhar as pessoas com a estratégia organizacional, valoriza os conhecimentos nas áreas de articulação entre a gestão de recursos humanos, a gestão financeira e o marketing.”. “A missão e a estratégia representam a razão de ser da organização e condicionam fortemente a escolha de meios em matéria de recursos humanos, financeiros e tecnológicos.” (Bilhim, 2006, p. 42).

Para que a GRH alcance o nível estratégico, tal com afirmam Camara, Guerra e Rodrigues (2013), é necessário um rigoroso planeamento a médio/longo prazo, onde se estabelecem as necessidades da organização, não só ao nível do número de trabalhadores necessários, mas também das aptidões e competências que os mesmos devem ter. Este exercício é complexo, mas fundamental para o desenvolvimento estratégico dos objetivos da organização. Podemos inferir que o Planeamento de Recursos Humanos tem por missão projetar as necessidades, bem como identificar os pontos críticos no que concerne aos trabalhadores da organização.

No que concerne à GRF para alcançar o nível estratégico, segundo Neves (1991) é essencial que a organização garanta a elevada qualidade e fiabilidade das informações que utiliza, bem como ter em consideração a validade das previsões efetuadas e dos pressupostos em que baseou todos os cálculos efetuados. Neves (1991) refere ainda que toda a análise financeira efetuada deve ser alvo de apreciação crítica constante e deve ser capaz de explicar as razões que levaram à obtenção dos resultados apresentados, só assim pode a GRF contribuir para as orientações estratégicas futuras da empresa.

Em Portugal verificamos uma clara intenção de prosseguir uma gestão estratégica quer dos RH quer dos RF, como comprova a reforma da administração pública operada em Portugal implementada em Janeiro de 2009. Note-se que os princípios orientadores desta reforma foram: a racionalização dos custos; os ganhos de eficiência; e a aproximação do regime jurídico e modo de funcionamento do setor público ao privado.

A materialização dos objetivos prosseguidos na reforma da administração pública estão claramente plasmados na intenção de prosseguir a flexibilização da relação laboral, contrariando a tendência existente do trabalho para a vida, especialmente na função pública. A Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, demonstra claramente a procura pela flexibilização da mão-de-obra, através da alteração dos vínculos laborais. Esta lei vem substituir o vínculo de nomeação pelo contrato de trabalho em funções públicas para grande parte dos funcionários públicos, isto é uma clara intenção de aproximação às regras e métodos de funcionamento do setor privado.

A Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro foi revogada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), esta última no seu artigo 7º, afirma expressamente que, “o vínculo de emprego público constitui-se, em regra, por contrato de trabalho em funções públicas”. De acordo com o artigo 2º, nº2 do anexo (Lei nº 35/2014, de 20 de Junho) a PSP constitui uma das exceções, isto no âmbito do pessoal com funções policiais.

## **2.2 – NOÇÕES DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

A GRH é aceite pela comunidade académica em geral como central para o estudo das organizações e de acordo com M. Beer *apud* Bilhim (2006, p. 17), ela

diz respeito “a todas as decisões de gestão que afetam a relação entre a organização e os empregados”. Nesta medida Bilhim (2006, p. 29) afirma que “envolve todas as acções relativas à selecção, formação, desenvolvimento, recompensas e relações com os empregados.”.

Ao longo dos anos segundo Bilhim (2002) a designação “gestão de recursos humanos”, tem conhecido diversas evoluções semânticas, destacando-se a gestão de pessoal, a de RH e hoje em dia enfatiza-se a gestão das pessoas. Bilhim (2006, p. 32) diz ainda que de entre todas as funções organizacionais, a que sofreu ao longo dos últimos anos, “a transformação progressivamente mais acentuada” foi a função de GRH. Ainda hoje não podemos dizer que este campo do conhecimento é consensual e se encontra estabilizado, apresentando inúmeras visões.

Ainda assim e de acordo com Camara, Guerra e Rodrigues (2013) podemos afirmar que a GRH procura distanciar-se da visão de ‘polícia dos costumes’ passando a ser parte fulcral na prossecução da mudança, sendo essencial no controlo dos processos em todos os níveis hierárquicos da organização. Tal como diz Bilhim (2002) não podemos negar que é generalizadamente aceite que atualmente a GRH visualiza os trabalhadores como fator estratégico e essencial para as organizações, as pessoas são vistas como mais do que máquinas e custos. Relativamente a esta evolução da GRH, Bilhim (2006, pp. 33-34) escreve “Esta concepção tradicional do pessoal como fonte de custos cede lugar à visão dos trabalhadores como recursos cuja utilização é necessário otimizar.”.

Esta integração ao nível estratégico das organizações resulta da evolução da GRH, que de acordo com Bilhim (2006) deixa de ver as pessoas como mão-de-obra, gerida a baixo custo e com maior produtividade possível, visão denominada como gestão de pessoal. Atualmente as pessoas são vistas como ativo organizacional e como uma vantagem competitiva das organizações, daí que a GRH seja chamada participar na gestão estratégica da organização, bem como a ter uma participação ativa ao nível das políticas e filosofias de gestão. Esta importância estratégica reflete-se, de acordo com Bilhim (2006), nas políticas de GRH e na sua integração na estratégia geral da organização, note-se ainda que gestão efetuada é calculada com base nos contributos destas políticas para o sucesso da organização.

Bilhim (2006, p. 20) diz ainda que derivado da sua importância estratégica, a GRH “trata da concepção e execução de estratégias de gestão de recursos humanos através de dois temas centrais: como pensar sistemática e estrategicamente a gestão dos activos humanos de uma organização; o que é preciso fazer para implementar estas políticas e obter vantagens competitivas.”.

A GRH segundo Bilhim (2002) deve ser encarada como um sistema global, integrado num sistema mais amplo, condicionada principalmente pela envolvimento, pela estratégia e pela cultura organizacional, devendo por isso ser abordada de forma sistémica. Bilhim (2002) diz ainda que a gestão estratégica de RH tem de ser permanente, o que hoje pode ser uma estratégia ganhadora provavelmente não o será no futuro, da mesma forma o que funciona num determinado sítio, provavelmente não funcionará em todos, logo, toda a estratégia deve ter em consideração o contexto histórico e cultural das organizações.

Não podemos dissociar o sucesso empresarial/organizacional da eficácia e eficiência da Gestão de Recursos Humanos (Camara, Guerra, & Rodrigues, 2013).

Neste trabalho optamos por focar a visão da concepção estratégica da Gestão de Recursos Humanos conforme apresentada por Bilhim (2006, pp. 47-80).

### **2.2.1 OS RECURSOS HUMANOS NA PSP**

A PSP é uma organização complexa, como facilmente se comprova por: ser constituída por um elevado número de pessoas com funções policiais e não policiais, que geram entre si inúmeras interações; por ter uma estrutura desconcentrada e com larga abrangência, ocupa parte do território continental e a totalidade das Regiões Autónomas; dispor de uma cultura própria, que corresponde ao conjunto de valores, crenças e padrões de atuação partilhados pelos membros da organização conferindo-lhes uma identidade própria; ter no seu seio subculturas e microculturas resultantes do número de elementos que não partilham dos mesmos valores e pontos de vista.

No que concerne aos RH é constituída por funcionários civis e elementos policiais, com carreiras próprias e distintas. Conforme o artigo 62º (Decreto-Lei nº 243/2015, de 19 de Outubro) as “...carreiras dos polícias são carreiras pluricategoriais...” caracterizadas da seguinte forma: carreira de oficial de polícia, que compreende as categorias de superintendente-chefe, superintendente,

intendente, subintendente, comissário e subcomissário; carreira de chefe de polícia, que compreende as categorias de chefe coordenador, chefe principal e chefe; carreira de agente de polícia, que compreende as categorias de agente coordenador, agente principal e agente.

Quanto aos funcionários civis as carreiras subdividem-se em gerais ou especiais, conforme artigo 84º, nº 1 (Lei nº 35/2014, de 20 de Junho). O artigo 88º da LTFP categoriza as carreiras gerais da seguinte forma: técnico superior; assistente técnico com duas categorias (assistente técnico e coordenador técnico); e assistente operacional com três categorias (assistente operacional, encarregado operacional e encarregado geral operacional). Relativamente à carreira especial, neste estudo apenas iremos considerar a carreira especial de informática com duas carreiras, a de técnico de informática (constituída por estagiário, técnico de informática adjunto e técnico de informática de grau 1 até 3) e a de especialista de informática (constituída por estagiário e especialistas de informática de grau 1 a grau 3).

Da análise da evolução dos RH da PSP desde 2010, verificamos uma tendência de redução do número de efetivos a uma média superior a 1% ao ano. No ano de 2010 o efetivo era 23109 (Balanço Social 2010, 2011), no ano de 2011, 22536 (Balanço Social 2011, 2012), no ano de 2012, 22253 (Balanço Social 2012, 2013), no ano de 2013, 21825 (Balanço Social 2013, 2014) e no ano de 2014, 21547 (Balanço Social 2014, 2015).

Como podemos verificar da consulta do anexo 1, no ano de 2015 a tendência inverteu-se, tendo esse número aumentado para os 22621 elementos. Esse efetivo caracteriza-se da seguinte forma: 21955 são polícias (882 oficiais, 2564 Chefes e 18475 agentes) e 666 são civis (34 técnicos de informática, 12 especialistas de informática, 151 assistentes operacionais, 276 assistentes técnicos, 101 técnicos superiores, etc.). É fácil depreender que deste elevado número de elementos, associado às diversas carreiras e categorias, resulta que a gestão de carreiras é complexa e obriga a processos negociais contínuos.

De notar que a PSP, segundo Torres (2011), é uma organização que vive sob o paradigma da mão-de-obra intensiva, resultante da resposta política que



considera que a solução para o aumento da criminalidade é o incremento de subunidades policiais e de polícias.

### **2.3 – NOÇÕES DE RECURSOS FINANCEIROS**

Os recursos financeiros de uma organização são essenciais para a sua vivência, Neves (1991) afirma que o equilíbrio financeiro é indispensável à sobrevivência e desenvolvimento da organização, logo, sem RF suficientes não é possível o desenvolvimento das atividades da organização. Numa visão puramente financeira de acordo com Neves (1991) podemos afirmar que as atividades das organizações se traduzem em fluxos de entrada e saída de fundos que têm de manter-se vivos, ou seja, com previsão de rendibilidade em que as entradas previstas serão sempre superiores às saídas previstas. Neste sentido Santos (2010) escreve que as organizações particulares norteiam a sua ação para a prossecução da maximização do lucro.

Neves (1991) refere que o papel de tesoureiro, em que a única preocupação da organização é a de manter um saldo de disponibilidades que permita assegurar o normal funcionamento da empresa, também conhecida como gestão das disponibilidades é uma conceção tradicional de GRF. Esta foi evoluindo tendo-lhe sido acrescentados novos elementos, deixando esta de estar apenas centrada nos fluxos financeiros, mas também preocupada com as decisões da organização a médio e longo prazo (Neves, 1991). De forma resumida podemos dividir a gestão financeira em duas abordagens: a médio e longo prazo, denominada de estratégia financeira; e a curto prazo, denominada de decisões operacionais (Neves, 1991).

Conforme define Paulo Nunes (2016) Os recursos financeiros de uma organização representam os meios monetários detidos por essa mesma organização (ou a capacidade de os obter nos mercados financeiros ou junto de entidades financiadoras) e que podem ser utilizados no financiamento da actividade corrente ou no financiamento de novos investimentos. Desta forma, os recursos financeiros de uma organização são constituídos por todos os meios de pagamento tais como valores em caixa e os depósitos bancários, bem como outros activos detidos pela empresa exclusivamente

para venda (nomeadamente inventários, sejam eles matérias-primas, produto acabado ou mercadorias) ou facilmente convertíveis em meios de pagamento.

Como verificamos os RF são todos os meios monetários ao dispor das organizações, mas é necessário diferenciar aquilo que é a atividade das organizações particulares das organizações públicas. Ainda que existam semelhanças entre a gestão de ambos os tipos de organizações, tal como diz Santos (2010) os entes públicos e os entes privados defrontam problemas comuns, dos quais se destacam a utilização de recursos escassos para assegurar os fatores produtivos (mão de obra, equipamentos, etc.), são obrigados a confrontar os gastos com as receitas disponíveis e têm de manter uma contabilidade de tesouraria que lhes permita a qualquer momento conhecer a situação financeira da organização.

Santos (2010) diz que ainda que se identifiquem inúmeros pontos comuns é impossível resumir a GRF públicos, Finanças Públicas, à GRF privados, Finanças Privadas. As diferenças manifestam-se claramente em dois pontos essenciais: o da natureza dos objetivos prosseguidos, no que concerne às Finanças Públicas prosseguem a realização do interesse coletivo considerado socialmente relevante, enquanto as Finanças Privadas prosseguem a satisfação de interesses particulares; e o dos meios utilizados, quanto às Finanças Públicas na sua generalidade são recursos provenientes de medidas coativas do Estado, impostos, enquanto as Finanças Privadas provêm da troca voluntária de bens regulada por comum acordo entre os intervenientes (Santos, 2010).

É óbvio que à Polícia de Segurança Pública se aplicam os princípios associados às Finanças Públicas e atendendo à prossecução do interesse público, esta está claramente contida na Administração Pública, logo, genericamente os objetivos desta são coincidentes com os da PSP. Podemos assim de acordo com Calado e Pinto (2002, p. 26) dizer que a Administração Pública, logo também a PSP, "...visa a realização dos interesses coletivos da sociedade..." "...mediante a produção de bens e serviços, sujeita a critérios de racionalidade económica..."

### **2.3.1 – OS RECURSOS FINANCEIROS NA PSP**

Para abordarmos a questão dos Recursos Financeiros na PSP temos de apurar qual o regime financeiro aplicável. De acordo com o art.º 1º, n.º 1 (Lei 53/2007, de 31 de Agosto ) a PSP tem “...natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa.”. Consultando a Lei de Bases da Contabilidade Pública (Lei 8/90, de 20 de Fevereiro) e o Regime de Administração Financeira do Estado (Decreto - Lei n.º 155/92), verificamos que o regime de autonomia administrativa se traduz na existência de créditos inscritos em Orçamento de Estado (OE) e que os dirigentes têm competência para autorizarem a realização de despesas, no âmbito da gestão corrente da instituição, ou seja, tem organização própria com verbas atribuídas, devidamente inscritas no OE, tendo a possibilidade de realizar despesas e ordenar pagamentos (Caiado & Pinto, 2002). Em suma “...podem praticar actos administrativos definitivos e executórios...ainda que em execução do OE e por conta de levantamentos mensais dos cofres do tesouro...” (Caiado & Pinto, 2002, p. 41).

No que concerne à gestão corrente, podemos definir, de acordo com o art.º 2º n.º 2 (Lei 8/90, de 20 de Fevereiro) como “...aqueles que integram a actividade que os serviços e organismos normalmente desenvolvem para a prossecução das suas atribuições.”, releve-se que de acordo com o art.º 4º n.º 2 e 3 (Decreto - Lei n.º 155/92) não incluem “...as opções fundamentais de enquadramento da actividade dos serviços e organismos, nomeadamente a aprovação de planos e programas e a assunção de encargos que ultrapassam a sua normal execução.”, nem “...compreende ainda os actos de montante ou natureza excepcionais, os quais serão anualmente determinados no decreto-lei de execução orçamental.”.

Como verificamos os RF da PSP estão delimitados pelo OE, logo, balizados pelos princípios orçamentais estabelecidos na Lei de Enquadramento Orçamental (Lei n.º 151/2015 de 11 de Setembro) previstos nos artigos 9º a 19º. De entre estes destacamos o princípio da estabilidade orçamental (consiste numa situação de equilíbrio ou excedente orçamental), o princípio da anualidade e plurianualidade (orçamento anual vinculativo e plurianual indicativo), o princípio da economia, eficiência e eficácia (consistem na utilização do mínimo de recursos que assegurem os adequados padrões de qualidade do serviço público) e o princípio da transparência orçamental (dever de informação pelo Governo à Assembleia da

República e o dever de disponibilização de informação à entidade com competência de acompanhamento e controlo da execução orçamental).

De acordo com o Professor Sousa Franco *apud* (Caiado & Pinto, 2002) “...o orçamento é uma previsão, em regra anual, das despesas a realizar pelo Estado e dos processos de as cobrir, incorporando a autorização...para cobrar receitas...limitando os poderes financeiros da Administração...”. Conforme referem Caiado e Pinto (2002) a gestão dos fundos está devidamente limitada por normativos legais e o não cumprimento das regras estabelecidas incorrerá em penalidades, como por exemplo a reposição do dinheiro gasto, no mesmo sentido Santos (2010) escreve que os entes públicos veem a sua gestão enquadrada por um regime jurídico fortemente restritivo, caracterizado pela disciplina orçamental supervisionada por vários sistemas de controlo, em todas as operações que envolvam dinheiros públicos.

Passando a analisar especificamente o orçamento da PSP, da análise aos relatórios de atividade verificamos que no ano de 2010 o orçamento da PSP foi de 703 941 723,00 € (Relatório de Atividades 2010, 2011, p. 69), no ano de 2011 foi de 713 424 276,00 € (Relatório de Atividades 2011, 2012, p. 79), no ano de 2012 foi de 678 290 210,00 € (Relatório de Atividades 2012, 2013, p. 76), no ano de 2013 foi de 785 167 462,00 € (Relatório de Atividades 2013, 2014, p. 71), no ano de 2014 foi de 742 325 351,00 € (Relatório de Atividades 2014, 2015, p. 64), no ano de 2015 estimado de 698 099 145,00 € (Mapa Orçamento Estado 2015, 2016) e no ano de 2016 estimado de 713 972 128,00 € (Mapa Orçamento Estado 2016, 2016). Verificamos que a variação maior ocorreu entre o ano de 2012 e 2013, com uma diferença superior a 100 000 000,00 €, ainda assim podemos concluir que o valor médio é de aproximadamente 719 000 000,00 €.

Da análise da aplicação do orçamento concluímos que aproximadamente 93% é referente a despesa com pessoal, e o restante é consumo intermédio e investimento, neste sentido escreve Torres (2011, p. 240), na “...estrutura orçamental da PSP, verificamos...cerca de 92% do orçamento estar afectado a despesas com pessoal...e muito menos para o investimento, que não chega a atingir o valor de 1% do total!”. Este condicionamento orçamental histórico empurra a instituição para níveis de ineficiência incompatíveis com as políticas de boa

gestão pública, bem como condiciona a capacidade de adaptação e mudança da instituição (Torres, 2011).

Já em 2012 a PSP (Grandes Opções Estratégicas 2013-2016, 2012) referia que um dos objetivos era a mitigação do paradigma de mão-de-obra intensiva, na medida em que as despesas com pessoal sempre representaram mais de 90% do orçamento total da PSP e que o ideal passaria por reduzir o peso desta rubrica e em contrapartida aumentar o investimento. No mesmo documento o objetivo apontado era o de aproximar a despesa com pessoal dos 80% do orçamento, numa perspetiva de aproximar a realidade da PSP das suas congéneres europeias. Neste sentido escreve Torres (2011), a “...repartição estrutural do orçamento da PSP está muito afastado da realidade de outros países do mundo. Por exemplo, no Reino Unido...à volta dos 55%...a França, Singapura, Austrália e Noruega...sensivelmente de 67%, 51%, 60% e 73%.”

## **2.4 – SÍNTESE**

Hodiernamente as organizações deparam-se com inúmeros desafios resultantes da constante mudança das sociedades, para sobreviverem precisam de acompanhar a mudança e adequar a gestão dos seus RH e RF. Para dar resposta às necessidades emergentes ao longo dos anos, as organizações foram evoluindo e mudando a forma como encaravam a gestão dos meios ao seu dispor.

A estrutura organizacional que mais mudou foi a GRH e a posição desta no seio das organizações, a mutação mais evidente foi a forma como as pessoas passaram a ser vistas, deixaram de ser meros instrumentos produtivos para passarem a ser consideradas parte essencial no processo de decisão, daí que a GRH tenha passado a fazer parte da gestão estratégica das organizações.

Os RF também evoluíram de forma a dar resposta às necessidades operacionais das organizações, em virtude de para além de ser necessário garantir a gestão das disponibilidades que garantam o normal funcionamento das mesmas passou a ser necessário garantir a existência de informação previsional que antecipe as necessidades futuras. Neste sentido a GRF deixou de ser apenas a gestão de tesouraria, que controla fluxos de caixa, para incorporar a decisão estratégica das organizações.

Como verificamos quer a GRH quer a GRF, passaram a integrar os quadros de topo das organizações e a contribuir efetivamente para a elaboração dos planos e políticas estratégicas. Depreendemos que só com este planeamento a médio e longo prazo, conseguem as organizações acompanhar o constante desenvolvimento das sociedades, garantindo desta forma a prossecução dos seus objetivos.

A PSP é uma organização complexa e tem tentado adaptar-se às novas exigências da sociedade, mas tem encontrado resistências internas resultantes da forte cultura organizacional e componente histórica. Estes fatos associados aos mais de 20000 elementos que constituem a PSP espalhados pelo território nacional dificultam a implementação da mudança, na medida em que têm de ser tidas em consideração as particularidades locais na implementação de novas medidas. No que concerne especificamente a GRF da PSP a maior dificuldade prende-se com a falta de elasticidade do mesmo, em virtude de cerca de 93% do orçamento estar preso à despesa com pessoal. Consequentemente apenas sobram 7% para fazer face às restantes despesas correntes e investimento.

A PSP apercebendo-se destas limitações, tem procurado reduzir o peso da rubrica despesa com pessoal através da implementação de um planeamento estratégico na Gestão dos Recursos Humanos associado ao incremento da eficiência da Gestão dos Recursos Financeiros, tal como resulta das grandes opções estratégicas para o triénio 2013-2016.

## **PARTE II – ANÁLISE FINANCEIRA**

### **CAPÍTULO 3: ANÁLISE DOS CUSTOS COM PESSOAL EM FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS**

#### **3.1 INTRODUÇÃO**

Pretende-se efetuar uma análise dos custos com os RH na perspetiva do orçamento da PSP e se é possível efetuar a gestão dos meios humanos e financeiros de forma mais eficiente. O objetivo deste trabalho é verificar se a atual orçamentação dos RH da PSP pode ser otimizada, quer pela redução da despesa quer pelo aumento do número de efetivos em funções de índole operacional, ou

seja, se é possível utilizar os RF disponíveis para aumentar a capacidade operacional, ou se é possível garantir a manutenção dos meios humanos existentes a custos mais reduzidos.

Estipulado este objetivo surgem dois objetivos específicos que importa apresentar, o primeiro é o de apresentar os ganhos financeiros da substituição de polícias por civis no desempenho de funções administrativas e o segundo é efetuar a análise dos custos médios por pessoa nas carreiras policiais e nas carreiras gerais e especial de informática da administração pública.

Apresentaremos uma análise dos custos com remuneração dos elementos policiais, seguido da explanação dos custos com elementos civis, sendo que neste caso identificaremos as carreiras gerais e a carreira especial na área da informática (essencial para o funcionamento da instituição).

No que concerne à metodologia utilizada, importa referir que os dados constantes dos apêndices 1, 2 e 3 foram compilados com a informação fornecida pelo Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP constantes dos anexos 2,3 e 4 e com a informação recolhida do Instituto Superior Técnico (2016). Por forma a facilitar o estudo e os cálculos de custos, os subsídios de férias e natal foram incluídos no vencimento mensal para termos a noção efetiva do custo mensal de cada elemento. Informamos ainda que a maioria dos cálculos presentes nos apêndices foram efetuados pelo autor do trabalho, seguinte as indicações dadas pelo Departamento de Recursos Humanos, pelo que poderão existir pequenos desvios nos valores apresentados (desvios de centimos também resultantes dos arredondamentos a duas casa decimais).

Na comparação dos custos entre polícias e elementos civis iremos utilizar o custo médio de cada categoria, de forma a permitir uma comparação rápida e a obtenção de resultados consolidados. Se comparássemos todas as categorias os resultados obtidos seriam semelhantes e não contribuiriam de forma relevante para o objetivo do trabalho, na medida em que o que pretendemos não é apurar ao centimo quais as diferenças, mas sim apercebermo-nos se a substituição de polícias por civis é financeiramente rentável.

### 3.2 CUSTO COM ELEMENTOS POLICIAIS

A PSP tem 3 carreiras distintas e cada uma delas tem pelo menos duas categorias, para facilitar a análise dos dados iremos apresentá-los separadamente por carreira. Não iremos socorrer-nos dos custos com os postos de Superintendente e Superintendente Chefe, por considerarmos que as funções desempenhadas por estes ou não são substituíveis por civis, tais como comandantes e segundos comandantes de comando, ou então não são remunerados pelo posto, mas sim como dirigentes da administração pública.

Os dados compilados no apêndice 1 apresentam em formato de tabela não só o custo total mensal para cada uma das categorias, mas também a sua discriminação parcelar, incluindo informação referente a remuneração base, suplemento das forças e serviço de segurança (percentual e fixo), duodécimo de natal, subsídio de férias, subsídios de fardamento e refeição e descontos para a caixa geral de aposentações e segurança social.

Passando a analisar gráfico 1, observamos a estrutura de custos mensais com vencimentos da carreira de oficiais.

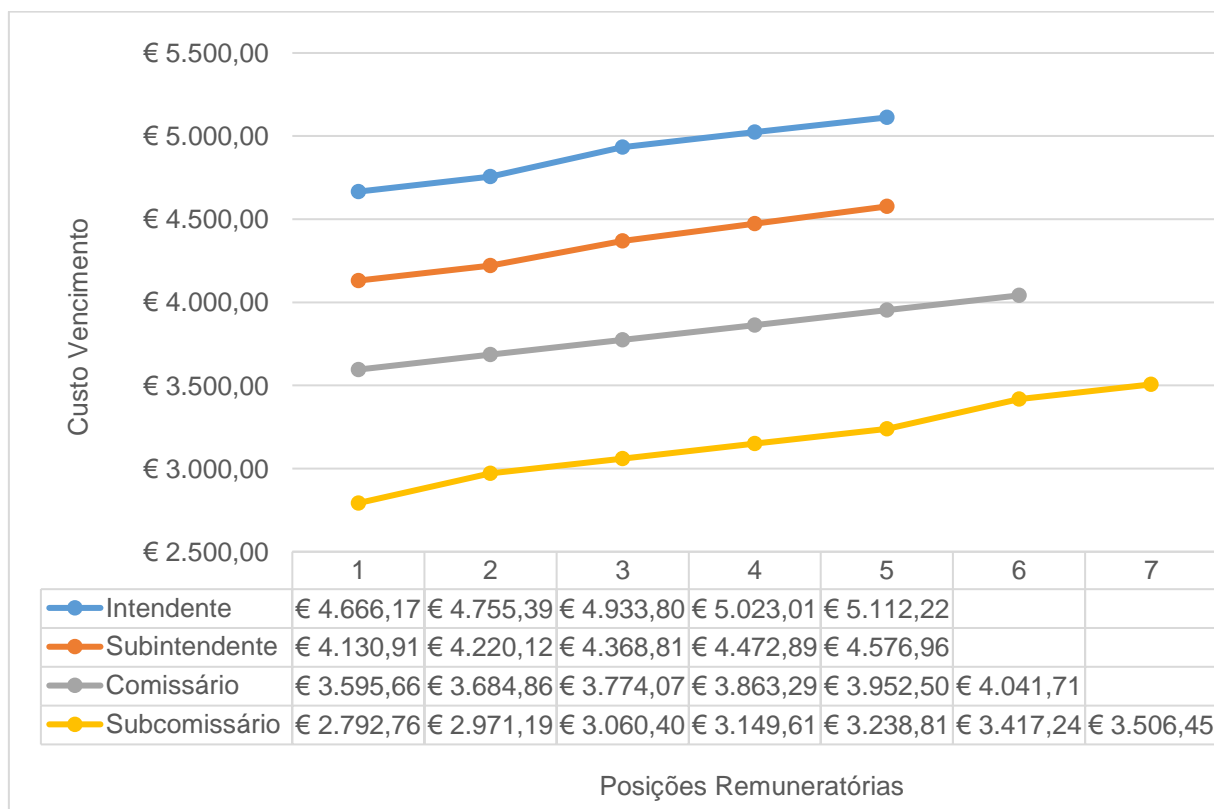


Gráfico 1: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira de oficial da PSP



Verificamos que das 4 categorias em análise não existe nenhuma sobreposição de valores entre elas, ou seja, a categoria hierarquicamente inferior nunca tem um custo superior à categoria imediatamente acima. Observamos que na carreira de Oficial o custo mais baixo é de 2.792,76 Euros e corresponde à despesa com a categoria de Subcomissário na primeira posição remuneratória. No extremo oposto temos o custo mais alto que é de 5.112,22 Euros e corresponde à despesa com a categoria de Intendente na quinta posição remuneratória. No que concerne ao custo médio com cada uma das categorias, da análise do apêndice 1 verificamos que a categoria de Subcomissário tem um custo mensal médio de 3.162,35 Euros, que a categoria de Comissário de 3.818,68 Euros, que a categoria de Subintendente de 4.353,94 Euros e que a categoria de Intendente de 4.898,12 Euros.

No que concerne à carreira de Chefe na análise dos custos mensais com vencimentos, verificamos que existe sobreposição entre a quinta posição remuneratória da categoria de Chefe Principal e a primeira posição remuneratória da categoria de Chefe Coordenador. Ambas as posições apresentam um custo mensal de 3.506,45 Euros. Podemos analisar os restantes custos no gráfico 2 que abaixo apresentamos.

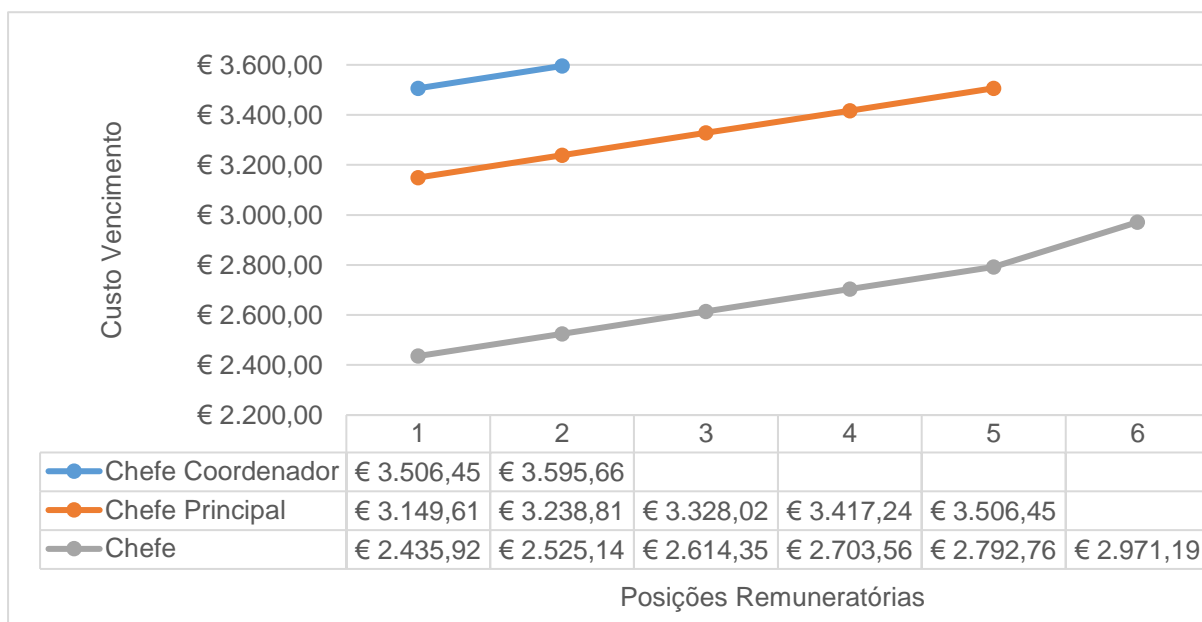


Gráfico 2: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira de Chefe da PSP  
Ao analisarmos o gráfico 2 verificamos que na carreira de Chefe o custo mais baixo é de 2.435,92 Euros e corresponde à despesa com a categoria de Chefe na primeira posição remuneratória. No extremo oposto temos o custo mais alto que é

de 3.595,66 Euros e corresponde à despesa com a categoria de Chefe Coordenador na segunda posição remuneratória. No que concerne ao custo médio com cada uma das categorias, da análise do apêndice 1 verificamos que a categoria de Chefe tem um custo mensal médio de 2.673,82 Euros, que a categoria de Chefe Principal de 3.328,03 Euros e que a categoria de Chefe Coordenador de 3.551,05 Euros.

Quanto à carreira de Agente verificamos que existe sobreposição de custos entre a categoria de Agente Principal e Agente Coordenador, mais especificamente entre a sexta posição remuneratória do Agente Principal e a primeira posição remuneratória do Agente Coordenador com o custo mensal de 2.703,56 Euros. Para visualizarmos esta sobreposição e analisarmos os custos da carreira de Agente, apresentamos o gráfico 3.

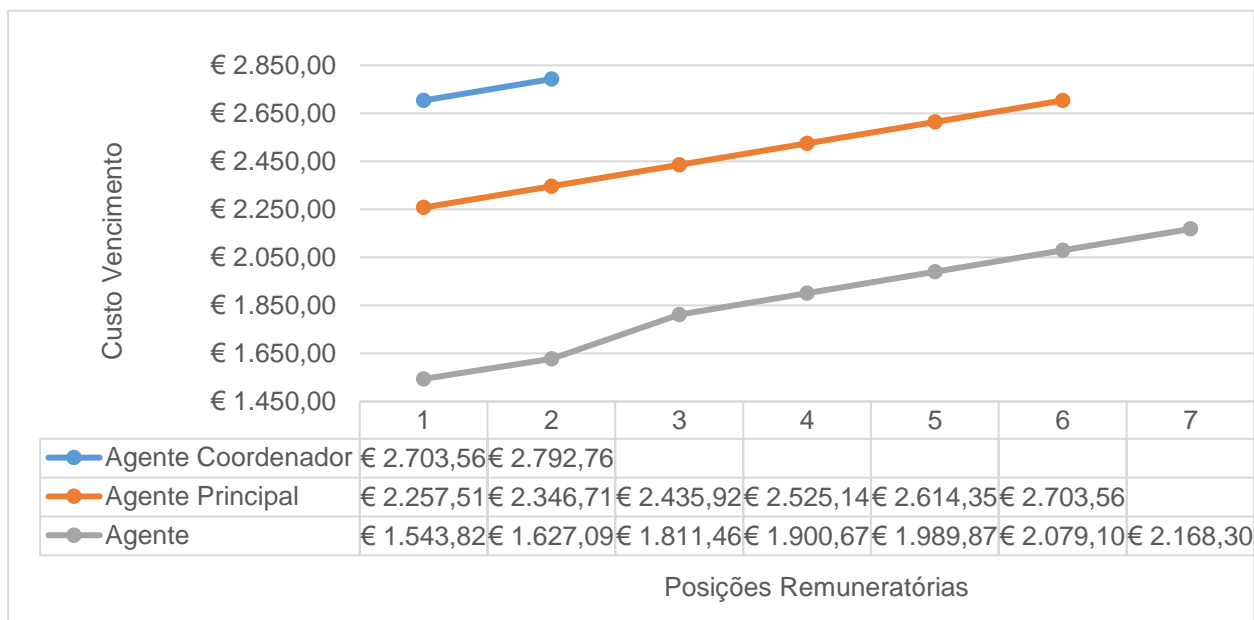


Gráfico 3: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira de Agente da PSP

Da análise do quadro 3 verificamos que o custo mais baixo dos elementos policiais na PSP é de 1.543,82 Euros e corresponde à primeira posição remuneratória da categoria de Agente e que o custo mais elevado da carreira de Agente corresponde à segunda posição remuneratória da categoria de Agente Coordenador, com um custo de 2.792,76 Euros. No apêndice 1 verificamos que a PSP tem uma despesa média mensal com a categoria de Agente, em funções administrativas, de 1.874,33 Euros, com a categoria de Agente Principal de 2.480,53 e com a categoria de Agente Coordenador de 2.748,16 Euros.

### **3.3: CUSTO COM ELEMENTOS CIVIS**

Para analisarmos os custos com os vencimentos dos elementos civis temos de analisar cada uma das categorias das carreiras gerais e da carreira especial de informática. Vamos começar pela carreira especial de informática e temos de fazer os seguintes esclarecimentos relativamente aos dados apresentados no apêndice 2. Ao analisarmos a tabela do apêndice 2 verificamos que não estão contabilizados nenhum dos suplementos, nem acréscimo remuneratório constantes do Anexo 3, optamos por retirar esta despesa do cálculo por dois motivos distintos. O primeiro está relacionado com o suplemento por comissão de serviço policial, valor fixo, este foi retirado pois é conferido a quem tenha ingressado na PSP antes de 31 de Dezembro de 2008, o que para este estudo não faz sentido em virtude de estarmos a calcular custos para entrada de pessoal, logo nunca teriam direito a este suplemento. O segundo corresponde aos suplementos de turno e acréscimo remuneratório, estes não foram contabilizados para que tenhamos dados fiáveis, ou seja, nos custos com os elementos policiais não consideramos despesas com este tipo de remuneração, logo, se os calculássemos nesta carreira iríamos enviesar os resultados.

A carreira especial de informática é constituída por duas carreiras distintas, a de especialista de informática e a de técnico de informática, cada uma delas tem várias categorias. Decidimos retirar do estudo a categoria de estagiário, pois consideramos que não cabia no objeto de estudo do trabalho.

A tabela apresentada no apêndice 2 apresenta dados não só relativamente ao custo total mensal para cada uma das categorias, mas também a sua discriminação parcelar incluindo informação referente a remuneração base, duodécimo de natal, subsídio de férias, subsídio de refeição e descontos para a caixa geral de aposentações e segurança social.

Passando a analisar os custos com a carreira especial de informática verificamos que em todas as categorias existe sobreposição dos valores, visualizamos até que existe uma categoria que tem custos idênticos à categoria dois níveis acima, técnico de informática de grau 2 comparativamente com especialista de informática de grau 1. Também verificamos que a categoria de técnico de informática de grau 3 tem quase na sua totalidade custos superiores à

categoria de especialista de informática de grau 1 e que simultaneamente apresenta custos idênticos à categoria de especialista de informática de grau 2. Estes fatos são perfeitamente visíveis no gráfico 4 que a seguir apresentamos.

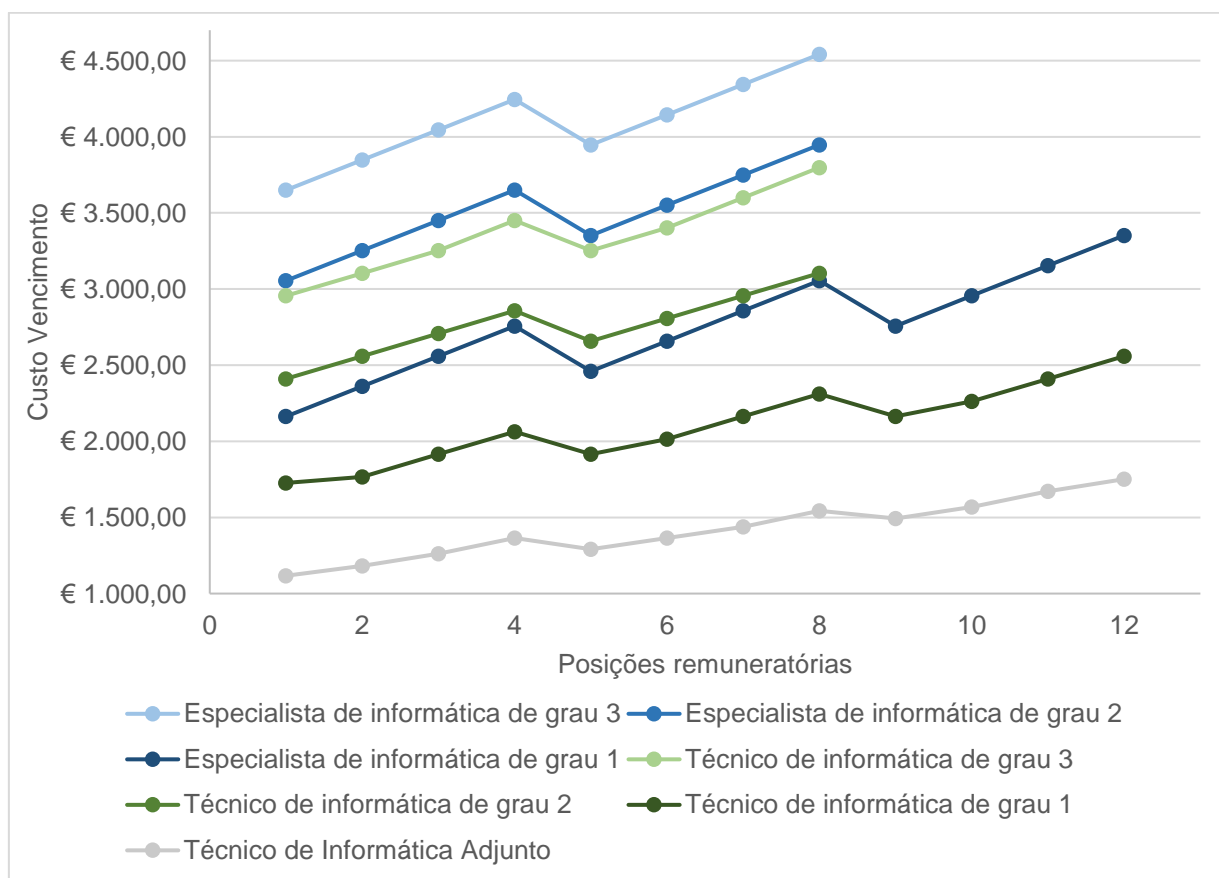


Gráfico 4: Representação do custo mensal com vencimentos da carreira especial de informática da administração pública

Como podemos verificar através da análise do gráfico 4, nesta carreira o custo mais baixo é de 1.116,96 Euros que corresponde à categoria de Técnico de informática adjunto de nível 1 no 1º escalão e o custo mais alto é de 4.541,62 Euros que corresponde à categoria de especialista de informática de grau 3 de nível 2 no escalão 4º.

Na carreira especial de informática podemos agrupar os custos em 5 níveis distintos. O primeiro é constituído pela categoria de técnico de informática adjunto, com uma média de custo mensal de 1.420,52 Euros, que representa claramente a entrada na carreira, com habilitação técnica específica e devidamente certificada. O segundo é constituído pelo técnico de informática de grau 1, com um custo médio mensal de 2.105,70 Euros, representa a ascensão dos elementos anteriores na carreira de técnico. O terceiro agrupa a categoria de técnico de informática de grau

2 com a categoria de especialista de informática de grau 1, e ambas têm um custo médio mensal de 2.757,43 Euros. Estas duas categorias representam fases distintas da vida profissional dos trabalhadores, enquanto o técnico de informática de grau 2 representa uma ascensão na carreira de técnico de informática, o especialista de informática de grau 1 representa o início de carreira para elementos com curso superior no domínio da informática, mesmo que este não confira o grau de licenciatura. O quarto corresponde à proximidade dos custos entre o técnico de informática de grau 3, com um custo médio mensal de 3.352,16 Euros, e o especialista de informática de grau 2, com um custo médio mensal de 3.500,84 Euros. Neste agrupamento o primeiro corresponde ao topo de carreira para os elementos com habilitação técnica e o segundo representa a ascensão na carreira dos elementos habilitados com curso superior. Por último o quinto nível corresponde ao especialista de informática de grau 3, com um custo médio mensal de 4.095,58 Euros e representa o topo desta carreira para elementos com curso superior na área da informática.

No que concerne às carreiras gerais existem 3 carreiras distintas, a de assistente operacional, a de assistente técnico e a de técnico superior. A tabela apresentada no apêndice 3, para além do custo total mensal para cada uma das categorias apresenta também a discriminação desse custo, incluindo informação referente a remuneração base, duodécimo de natal, subsídio de férias, subsídio de refeição e descontos para a caixa geral de aposentações e segurança social.

Da análise das carreiras gerais verificamos que a carreira de técnico superior possui apenas uma categoria, a de assistente técnico tem duas categorias e a de assistente operacional tem três categorias. Na representação gráfica dos custos apercebemo-nos claramente que existe uma disparidade entre os custos da categoria de técnico superior e as restantes, daí que tenhamos representado o seu custo no eixo à direita do gráfico, ou seja, a linha laranja deve ser lida com os valores à direita enquanto as restantes devem ser lidas no eixo à esquerda. Podemos inferir que a categoria de técnico superior deve ser tida em consideração numa perspetiva diferente das restantes categorias, na medida em que os seus custos demonstram o desempenho de funções de planeamento e direção. A categoria de técnico superior tem como custo na sua primeira posição remuneratória 1.518,40 Euros e como custo mais alto a sua décima quarta posição

remuneratória com o valor de 4.938,11 Euros. Como valor médio de custo mensal apresenta 3.339,77, o que representa uma diferença significativa para os valores máximo e mínimo da despesa mensal com esta categoria.

Com o auxílio do gráfico 5, que abaixo apresentamos, vamos analisar as restantes carreiras gerais da administração pública.

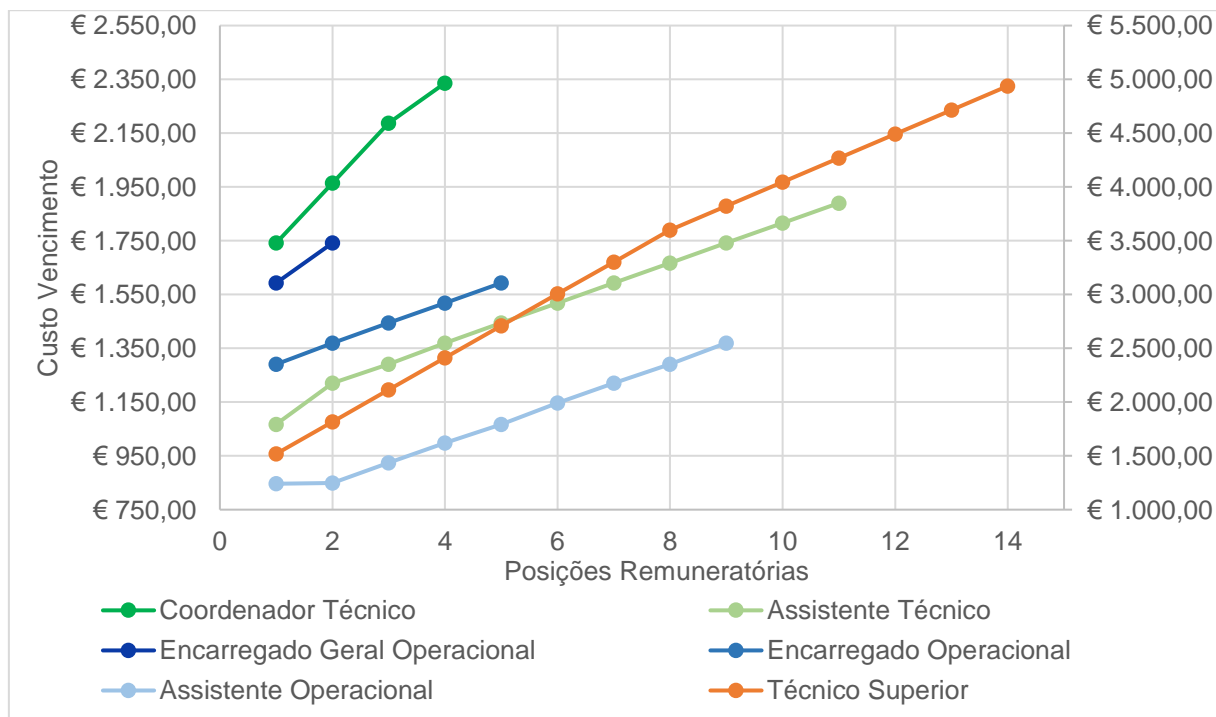


Gráfico 5: Representação do custo mensal com vencimentos das carreiras gerais da administração pública

Da visualização do gráfico 5 apercebemo-nos que existe sobreposição dos custos entre a carreira de assistente operacional e a carreira de assistente técnico nas diferentes categorias. Através da consulta do apêndice 3 podemos especificar essas sobreposições. Entre as diferentes carreiras, a categoria de assistente operacional nas suas posições remuneratórias 5, 7, 8, e 9 tem um custo igual às posições remuneratórias 1,2,3 e 4 da categoria de assistente técnico. A categoria de encarregado operacional nas suas posições remuneratórias 1, 2, 3, 4 e 5 tem um custo igual às posições remuneratórias 3, 4, 5, 6 e 7 da categoria de assistente técnico. Também observamos uma sobreposição entre as posições remuneratórias 1 e 2 da categoria de encarregado operacional com as posições remuneratórias 7 e 9 da categoria de assistente técnico. Note-se que a 2ª e 9ª posições remuneratórias acima referidas são iguais à 1ª posição remuneratória da categoria de coordenador técnico.

Da observação do gráfico 5 verificamos que dentro da carreira de assistente operacional existe sobreposição dos custos entre a categoria de assistente operacional e a categoria de encarregado operacional e que a posição remuneratória mais alta da categoria de encarregado operacional é coincidente com a posição remuneratória mais baixa da categoria de encarregado geral operacional.

Da análise da tabela do apêndice 3 verificamos que na carreira de assistente operacional o custo mais baixo é o da categoria de assistente operacional na primeira posição remuneratória com o valor de 846,32 Euros e o valor mais alto é o da categoria de encarregado geral operacional na segunda posição remuneratória com o valor de 1.741,43 Euros. Da análise do mesmo apêndice verificamos que a média mensal de custo na categoria de assistente operacional é 1.079,18 Euros, na categoria de encarregado operacional é 1.443,07 Euros e na categoria de encarregado geral operacional é 1.667,08 Euros.

Quanto à carreira de assistente técnico ao analisarmos o gráfico 5 apercebemo-nos que existe uma sobreposição entre as posições remuneratórias mais altas da categoria de assistente técnico e a 1ª posição remuneratória da categoria de coordenador técnico. Da observação do apêndice 3 concluímos que o valor médio mensal mais baixo é o correspondente à primeira posição remuneratória da categoria de assistente técnico que são 1.067,40 Euros e o valor mais alto é 2.336,15 Euros que corresponde à quarta posição remuneratória da categoria de coordenador técnico. Relativamente à categoria de assistente técnico o custo médio mensal é 1.510,74 Euros e à categoria de coordenador técnico é 2.057,37 Euros.

### **3.4: ANÁLISE FINANCEIRA DA SUBSTITUIÇÃO DE POLÍCIAS POR CIVIS NAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS**

Ao longo deste capítulo já analisamos os custos mensais inerentes a cada uma das categorias profissionais que iremos abordar neste estudo, bem como definimos valores médios mensais de custo para cada uma delas. Para efetivarmos a comparação dos custos entre as diferentes categorias é necessário estipularmos que categorias se podem equiparar, ou seja, temos de definir quais são as categorias das carreiras gerais e especial de informática que vão substituir e que

categorias policiais serão substituídas. Só é possível calcularmos as diferenças de custos entre as diferentes categorias após sabermos quais as categorias com funções correspondentes. Para estabelecermos esta correspondência temos de nos socorrer: do anexo I quadro 1, 2 e 3 do estatuto profissional do pessoal com funções policiais da PSP; do anexo à LTFP; e da Portaria n.º 357/2002, de 3 de Abril.

Vamos estabelecer como categorias equiparadas entre a carreira especial de informática e as categorias policiais, as seguintes: as categorias de técnico de informática adjunto e técnico de informática de grau 1 com as categorias de agente, agente principal e agente coordenador; as categorias de técnico de informática de grau 2 e 3 com as categorias de chefe, chefe principal e chefe coordenador; a categoria de especialista de informática de grau 1 com a categoria de subcomissário; a de especialista de informática de grau 2 com a de comissário; e a de especialista de informática de grau 3 com as categorias de subintendente e intendente.

No que concerne à carreira geral de assistente operacional vamos estabelecer como categorias equiparadas as seguintes: assistente operacional será equiparado a agente e agente principal; encarregado operacional será equiparado a agente coordenador e chefe; encarregado geral operacional será equiparado a chefe principal e chefe coordenador. Quando à carreira de assistente técnico estabelecermos as seguintes equiparações: assistente técnico a agente, agente principal e agente coordenador; coordenador técnico a chefe, chefe principal e chefe coordenador. Relativamente à carreira de técnico superior será equiparada à carreira de oficial, ou seja, a categoria de técnico superior será comparada com as categorias de subcomissário, comissário, subintendente e intendente.

Vamos iniciar o estudo pela análise da tabela 1 e avaliar as diferenças nos custos mensais e anuais das categorias da carreira especial de informática em relação às carreiras policiais, de acordo com as equiparações estabelecidas.

Como podemos verificar na tabela 1, abaixo apresentada, a categoria de técnico de informática adjunto é menos dispendiosa que a carreira de agente, na comparação com a categoria de agente a poupança mensal é de 453, 81 Euros (anual é 5.445,72 Euros), com a de agente principal é de 1.060,01 Euros (anual é



12.720,12 Euros), com a de agente coordenador é de 1.327,64 Euros (anual é 15.931,68 Euros).

Categoria carreira especial informática	Custo médio mensal	Categoria carreiras policiais	Custo médio mensal	Diferença custo mensal	Diferença anual
Especialista de informática de grau 3	€ 4.095,58	Intendente	€ 4.898,12	-€ 802,54	-€ 9.630,48
		Subintendente	€ 4.353,94	-€ 258,36	-€ 3.100,32
Especialista de informática de grau 2	€ 3.500,84	Comissário	€ 3.818,68	-€ 317,84	-€ 3.814,08
Especialista de informática de grau 1	€ 2.757,43	Subcomissário	€ 3.162,35	-€ 404,92	-€ 4.859,04
Técnico de informática de grau 3	€ 3.352,16	Chefe Coordenador	€ 3.551,05	-€ 198,89	-€ 2.386,68
		Chefe Principal	€ 3.328,03	€ 24,13	€ 289,56
		Chefe	€ 2.673,82	€ 678,34	€ 8.140,08
Técnico de informática de grau 2	€ 2.757,43	Chefe Coordenador	€ 3.551,05	-€ 793,62	-€ 9.523,44
		Chefe Principal	€ 3.328,03	-€ 570,60	-€ 6.847,20
		Chefe	€ 2.673,82	€ 83,61	€ 1.003,32
Técnico de informática de grau 1	€ 2.105,70	Agente Coordenador	€ 2.748,16	-€ 642,46	-€ 7.709,52
		Agente Principal	€ 2.480,53	-€ 374,83	-€ 4.497,96
		Agente	€ 1.874,33	€ 231,37	€ 2.776,44
Técnico de Informática Adjunto	€ 1.420,52	Agente Coordenador	€ 2.748,16	-€ 1.327,64	-€ 15.931,68
		Agente Principal	€ 2.480,53	-€ 1.060,01	-€ 12.720,12
		Agente	€ 1.874,33	-€ 453,81	-€ 5.445,72

Tabela 1: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira especial de informática e carreiras policiais

Relativamente à categoria de técnico de informática de grau 1 observamos que é mais dispendiosa que a categoria de agente, tendo um custo mensal superior em 231,37 Euros (anual é 2.776,44 Euros), mas já verificamos poupanças nas categorias de agente principal e agente coordenador. No primeiro a redução da despesa mensal ascende aos 374,83 Euros (anual é 4.497,96 Euros), no segundo a mensal é 642,46 Euros (anual é 7.709,52 Euros).

Na categoria de técnico de informática de grau 2 existe um aumento do custo quando comparamos com a categoria de chefe na ordem 83,61 Euros mensais (1.003,32 Euros anualmente), mas no que concerne às categorias de chefe principal e chefe coordenador voltamos a verificar uma poupança mensal, na ordem dos 570,60 (anual de 6.847,20) e 793,62 (anual de 9.523,44) Euros respetivamente.

Quanto à categoria de técnico de informática de grau 3 verificamos um aumento da despesa comparativamente às categorias de chefe e chefe principal, que corresponde mensalmente a 678,34 (anual de 8.140,08) e 24,13 (anual de 289,56) Euros respetivamente, ao compararmos com a categoria de chefe coordenador temos uma redução do custo de 198,89 euros mensais (anual de 2.386,68 Euros).

Nas categorias de especialista de informática de grau 1, 2 e 3, quando comparadas com as categorias de subcomissário, comissário, subintendente e intendente observamos uma redução dos custos em todas elas. De notar a redução menor de 258,36 euros mensais e a maior de 802, 54 euros mensais, que correspondem à comparação do especialista de grau 3 com subintendente e intendente respetivamente.

Em suma, da análise da tabela 1 verificamos que na maioria das comparações efetuadas existe uma redução dos custos com a substituição dos elementos policiais por civis, sendo que das situações em que se verifica um aumento da despesa a que merece atenção é a da comparação entre técnico de informática de grau 3 e de chefe. Podemos concluir que no que concerne aos custos médios com vencimentos a opção por elementos civis é viável e financeiramente mais vantajosa.

Categoria carreira assistente operacional	Custo médio mensal	Categorias carreiras policiais	Custo médio mensal	Diferença custo mensal	Diferença anual
Encarregado Geral Operacional	€ 1.667,08	Chefe Coordenador	€ 3.551,05	-€ 1.883,97	-€ 22.607,64
		Chefe Principal	€ 3.328,03	-€ 1.660,95	-€ 19.931,40
Encarregado Operacional	€ 1.443,07	Chefe	€ 2.673,82	-€ 1.230,75	-€ 14.769,00
		Agente Coordenador	€ 2.748,16	-€ 1.305,09	-€ 15.661,08
Assistente Operacional	€ 1.079,18	Agente Principal	€ 2.480,53	-€ 1.401,35	-€ 16.816,20
		Agente	€ 1.874,33	-€ 795,15	-€ 9.541,80

Tabela 2: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira de assistente operacional e carreiras policiais

Passando a analisar a tabela 2, acima apresentada, que compara a carreira de assistente operacional e as carreiras policiais, verificamos uma redução dos custos a todos os níveis. Releve-se a redução menos significativa que é a da substituição de agentes por assistentes operacionais onde a redução dos custos é

de 795,15 Euros mensais e a mais significativa é a referente à substituição de chefes coordenadores por encarregados gerais operacionais com uma poupança de 1.883,97 Euros mensalmente.

Em jeito de guisa podemos inferir que a substituição de polícias por elementos da carreira de assistente operacional traduz-se numa redução dos custos com a rubrica de vencimentos.

No que concerne à carreira de assistente técnico também verificamos que existe poupança em todas as comparações efetuadas, tal como está demonstrado na tabela 3, que abaixo apresentamos.

Categoria da carreira de assistente técnico	Custo médio mensal	Categorias carreiras policiais	Custo médio mensal	Diferença custo mensal	Diferença anual
Coordenador Técnico	€ 2.057,37	Chefe Coordenador	€ 3.551,05	-€ 1.493,68	-€ 17.924,16
		Chefe Principal	€ 3.328,03	-€ 1.270,66	-€ 15.247,92
		Chefe	€ 2.673,82	-€ 616,45	-€ 7.397,40
Assistente Técnico	€ 1.510,74	Agente Coordenador	€ 2.748,16	-€ 1.237,42	-€ 14.849,04
		Agente Principal	€ 2.480,53	-€ 969,79	-€ 11.637,48
		Agente	€ 1.874,33	-€ 363,59	-€ 4.363,08

Tabela 3: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira de assistente técnico e carreiras policiais

Da análise da tabela 3 observamos o valor mais baixo no que concerne à redução de custos, corresponde à substituição de agentes por assistentes técnicos com uma poupança mensal de 363,59 Euros e que o valor mais alto corresponde à substituição de chefe coordenador por coordenador técnico que atinge os 1.493,68 Euros mensais.

Perante os dados apresentados temos de concluir que a substituição de elementos policiais por elementos da carreira de assistente técnico conduz a uma redução no custo com os RH.

Falta-nos apenas analisar os dados correspondentes à carreira de técnico superior que apresenta redução de custos em três das quatro comparações efetuadas. Podemos conferir os resultados obtidos, através da tabela seguinte.

Categoria da carreira de técnico superior	Custo médio mensal	Categorias carreiras policiais	Custo médio mensal	Diferença custo mensal	Diferença anual
Técnico Superior	€ 3.339,77	Intendente	€ 4.898,12	-€ 1.558,35	-€ 18.700,20
		Subintendente	€ 4.353,94	-€ 1.014,17	-€ 12.170,04
		Comissário	€ 3.818,68	-€ 478,91	-€ 5.746,92
		Subcomissário	€ 3.162,35	€ 177,42	€ 2.129,04

Tabela 4: Representação das diferenças de custos com vencimentos mensais e anuais da carreira de técnico superior e carreiras policiais

Como podemos visualizar existe uma redução dos custos com vencimentos na substituição de intendentes, subintendentes e comissários que corresponde a uma poupança mensal de 1.558,35, 1.014,17 e 478,91 Euros respetivamente, enquanto na substituição de subcomissários existe um aumento dos custos na ordem dos 177,42 Euros por mês. Podemos concluir que apenas compensa socorrer-nos de elementos da carreira de técnico superior para o desempenho das funções correspondentes às posições hierárquicas mais altas.

A priori podemos afirmar que a substituição de polícias por elementos civis é uma opção financeiramente viável, falta-nos apenas apurar se esta redução de custos pode ser convertida num aumento da capacidade operacional, ou seja, em que medida a redução dos custos com pessoal pode influir no aumento do efetivo policial operacional. Para efetuarmos este cálculo temos de ter em consideração os custos já apurados nas carreiras policiais aos quais teremos de somar os suplementos de turno e de patrulha e respetiva despesa com descontos para a caixa geral de aposentações e segurança social.

Da consulta do artigo 154º (Decreto-Lei nº 243/2015, de 19 de Outubro) que remete para os artigos 104º e 105º (Decreto Lei nº 299/2009, de 14 de Outubro, 2009), verificamos que ambos os suplementos têm uma despesa máxima de 240,93 Euros, ao somarmos a parcela de descontos correspondente obtemos um total aproximado de 300,00 Euros, logo, aos custos já apresentados nas carreiras policiais basta somarmos este valor para apurarmos o custo de um elemento em funções operacionais. Temos de definir quais as categorias que relevam para esta análise, no nosso entendimento e de acordo com os conteúdos funcionais contantes do Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da PSP, o incremento da capacidade operacional tem relevância neste estudo desde a categoria de agente até à categoria de chefe principal.

Tendo em consideração os custos já apurados, podemos apresentar os seguintes custos médios para cada uma das categorias em funções operacionais: agente terá um custo mensal aproximado de 2.174,33 Euros; agente principal 2.780,53 Euros; agente coordenador 3.048,16 Euros; chefe 2.973,82 Euros; e chefe principal 3.628,03 Euros. Para efeitos do estudo vamos utilizar o valor médio destes custos para obtermos um número aproximado das substituições necessárias para compensar o aumento de polícias em funções operacionais, o valor que apuramos é 2.920,97 Euros.

Daqui resulta que para que seja possível aumentar o número de efetivos terá de existir uma poupança equivalente a 2.920,97 Euros na substituição de polícias por civis, como verificamos nas tabelas 1,2,3 e 4 na maioria das comparações apresentadas existe redução de custos e apenas em 5 situações existe um aumento da despesa. Destas, 4 são na carreira de especialista de informática e uma na de técnico superior. A título de exemplo para atingirmos a poupança equivalente na carreira de assistente operacional seria necessário a substituição: de 4 agentes; ou de 3 agentes principais, agentes coordenadores e chefes; ou de 2 chefes principais e chefes coordenadores.

Ainda relativamente a todas as diferenças de custos apurados, consideramos importante fazer a ressalva de que partimos da premissa de que na substituição o elemento policial deixaria de existir, pesar no orçamento da PSP, porque se o elemento policial passar das funções administrativas para as funções operacionais para além de não existir redução dos custos existiria um aumento da despesa correspondente aos custos apurados mais os 300,00 Euros (aproximadamente) referentes aos suplementos e descontos associados.

## **CAPÍTULO 4: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

### **4.1 INTRODUÇÃO**

Neste capítulo vamos responder à pergunta de partida e respetivas perguntas derivadas, bem como apurar se os objetivos a que nos propusemos foram alcançados. Apresentaremos as conclusões a que chegamos e faremos algumas recomendações tendo em consideração os resultados obtidos. Não poderíamos deixar de registar as dificuldades e limitações sentidas na elaboração do presente estudo e das reflexões efetuadas ao longo desta caminhada,

apresentamos também sugestões para serem pensadas e estudadas no futuro que poderão complementar ou dar continuidade a este trabalho.

#### **4.2 VERIFICAÇÃO DAS PERGUNTAS DERIVADAS**

Conforme apresentado no Capítulo 1 definimos duas perguntas derivadas que apresentamos de seguida e vamos expor as respostas que obtivemos.

**A pergunta derivada 1 é: A substituição de polícias por civis promove a redução do valor orçamentado para a despesa com pessoal na PSP?**

Da análise efetuada no Capítulo 3, apuramos que quase na totalidade das situações estudadas existe uma redução dos custos mensais inerentes aos RH, logo, esta poupança irá refletir-se numa redução do custo com vencimentos do efetivo da PSP e consequentemente diminuição do orçamento nesta rubrica específica da despesa. As cinco situações em que não verificamos a redução dos custos, não invalidam esta conclusão porque representam apenas 15% do universo em estudo e com a exceção de uma delas os valores de incremento da despesa são baixos ou até residuais.

Podemos concluir com que a substituição de polícias por civis no desempenho de funções administrativas, representará uma redução do valor orçamentado para despesa com pessoal na PSP.

**A pergunta derivada 2 é: A substituição de polícias por civis permite um aumento da capacidade operacional, sem incremento das despesas com pessoal?**

Para respondermos a esta questão temos de nos socorrer do Subcapítulo 3.4, onde apresentamos o cálculo do custo de um elemento policial em funções operacionais e alguns exemplos do número de elementos que seria necessário substituir para conseguir suprir esse valor. Como observamos nesse Subcapítulo os valores de redução do custo são muito variados e em algumas comparações até existe aumento da despesa, considerando as poupanças obtidas verificamos que em alguns casos seria necessário efetuar a substituição de 10 elementos para termos um ganho correspondente ao custo de um polícia com funções operacionais. Perante estes fatos e de acordo com os resultados obtidos, ainda que seja possível um aumento da capacidade operacional sem incremento das despesas com pessoal, consideramos que esta solução não será muito viável pois

os resultados de incremento da operacionalidade não seriam muito significativos considerando o elevado número de substituições necessárias para um elemento policial.

Em suma, efetivamente a substituição de polícias por civis pode permitir um aumento da capacidade operacional, mas os ganhos que daí adviriam seriam reduzidos.

#### **4.3 CONFIRMAÇÃO DOS OBJETIVOS**

Relativamente aos objetivos definidos no início do trabalho, consideramos que foram atingidos na totalidade.

O primeiro objetivo específico assumido foi o de apresentar os ganhos financeiros da substituição de polícias por civis no desempenho de funções administrativas na PSP. Este objetivo foi claramente conseguido e pode ser facilmente comprovado através da leitura do Capítulo 3, mais especificamente da visualização das tabelas 1, 2, 3 e 4, onde apresentamos pormenorizadamente as diferenças de custo entre as diversas categorias gerais e especial de informática da administração pública e as carreiras policiais. Podemos concluir que este objetivo foi cumprido.

O segundo objetivo definido foi o de efetuar a análise dos custos médios por pessoa nas carreiras policiais e nas carreiras gerais e especial de informática da administração pública. Como podemos verificar nos Subcapítulo 3.2 e 3.3, bem como nos apêndices 1, 2 e 3, apresentamos pormenorizadamente os custos individualizados por carreiras e categorias profissionais, bem como apresentamos os dados relativamente às posições e níveis remuneratórios. Perante o exposto podemos concluir que este objetivo também foi alcançado.

No que concerne ao objetivo geral definido, verificar se a atual orçamentação dos RH da PSP pode ser otimizada, quer pela redução da despesa quer pelo aumento do número de efetivos em funções de índole operacional, entenda-se, serviço com direito a suplemento de patrulha, consideramos que o sucesso alcançado está demonstrado quer nas resposta às perguntas derivadas quer no explanado nos objetivos específicos, logo, ao longo do trabalho atingimos as metas definidas com sucesso.

#### **4.4 RESPOSTA AO PROBLEMA DO ESTUDO**

A substituição de polícias por funcionários civis traz vantagens financeiras e/ou operacionais para a Polícia de Segurança Pública?

Este trabalho teve por premissa inicial a resposta a esta questão e toda a caminhada foi direcionada para apurar se uma das soluções para o problema orçamental da PSP passava por esta opção estratégica na GRH.

Agora que chegamos ao final do estudo podemos afirmar que a substituição de polícias por civis para o desempenho de funções administrativas traz vantagens orçamentais significativas para a PSP, na medida em que de acordo com os resultados obtidos existem ganhos financeiros na generalidade das comparações efetuadas. Não podemos deixar de alertar para o fato de que os números apresentados se referem à substituição de apenas um elemento e que com o crescimento desse número, os valores de poupança multiplicam-se nessa proporção. No que concerne às vantagens operacionais também podemos inferir que elas existem ainda que não sejam diretas no incremento do efetivo operacional, em virtude de para ser verificarem ganhos no número de efetivos policiais em funções operacionais ser necessário a substituição de um número significativo de elementos em funções administrativas o que torna esta solução pouco prática e de difícil implementação. Ainda assim temos de frisar que com a redução dos custos com os RH, para além de auxiliar na resolução do problema crónico da rigidez orçamental da PSP, resultante da cativação de cerca de 92% do orçamento em despesas com pessoal, também possibilita o aumento de fundos disponíveis para o investimento em capital fixo.

Em suma, podemos dizer que a substituição de polícias por civis traz vantagens quer financeiras quer operacionais para a PSP.

#### **4.5 CONCLUSÕES DO ESTUDO**

A PSP ao longo dos últimos anos tem-se deparado com problemas orçamentais, resultantes da crise económica que o país atravessa o que motivou uma redução do efetivo na ordem dos 1,2% ao ano. Apesar desta redução de efetivo o peso da despesa com os RH não apresentou um decréscimo assinalável no peso desta rubrica no orçamento da PSP, daí que seja necessário procurar soluções para este problema.



Consideramos que os resultados deste estudo dão indicações de uma possível solução para o volume da despesa com os RH da PSP, ainda que este estudo seja superficial e não tenha tido em consideração que não é possível efetuar uma substituição direta de elementos policiais por civis, porque os elementos não desaparecem nem deixam de pesar no orçamento só porque alguém ocupou o seu local de trabalho. Apesar das limitações deste trabalho, estamos convencidos que a substituição de polícias por civis trará vantagens financeiras para a PSP e contribuirá para a implementação de processos de mudança, na medida em que as pessoas que ingressarem trarão visões e motivações distintas das dos polícias.

Ao longo da realização do trabalho apercebemo-nos que o número de carreiras e categorias profissionais, às quais temos de acrescentar posições remuneratórias e pessoas que se encontram em posições remuneratórias fictícias, entre duas posições existentes, dificultam significativamente a GRH nas suas diversas vertentes, em especial na gestão de carreiras e no processamento de vencimentos.

Apercebemo-nos também que a implementação do tema em estudo será complexa e obrigará à realização de estudos complementares e mais aprofundados. Será necessário apurar como efetivar a substituição dos polícias, o que fazer com os polícias substituídos e os timings da implementação desta medida, ou seja, será necessário efetuar um planeamento a médio longo prazo para a gestão deste processo de mudança.

Em suma, este estudo apresenta uma abordagem inicial a uma possível solução para a gestão dos recursos humanos e um possível caminho para a flexibilização dos Recursos Financeiros da PSP.

#### **4.6 RECOMENDAÇÕES E PROPOSTA PARA ESTUDOS FUTUROS**

Não podemos deixar de frisar que este estudo só pode ser encarado como um pequeno passo na direção certa, na nossa perspetiva, e que serão necessários estudos que aprofundem este tema e que alarguem o objeto de estudo outras áreas da GRH e GRF. Neste sentido ao longo da elaboração do trabalho refletimos sobre diversas questões que não cabiam no objeto de estudo, mas que certamente seria importante serem estudadas.

Consideramos que seria pertinente para a PSP analisar as seguintes questões: comparar os gastos com formação dos elementos policiais e dos elementos civis; avaliar os custos da formação inicial dos polícias e dos elementos civis, ainda que provavelmente não seja necessária esta formação para os civis; calcular as diferenças de tempo de serviço efetivo entre polícias e civis ao longo da carreira ativa; a PSP terá de definir claramente as funções administrativas e quais aquelas que só podem ser desempenhadas por polícias; analisar e avaliar se existiriam ganhos no recrutamento local para os funcionários civis, isto é, recrutamento específico para o território onde irão trabalhar.

#### **4.7 LIMITAÇÕES DO ESTUDO**

O presente estudo é uma abordagem superficial ao tema em estudo, na medida em que apenas efetua um cálculo financeiro dos custos com pessoal, pelo que este trabalho deve ser encarado como uma abordagem inicial à temática. Não podemos deixar de referir que a maioria dos cálculos foram efetuados pelo autor utilizando como base os dados e indicações fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP, pelo que os valores apresentados podem apresentar algumas incorreções, ainda que sejam mínimas.

Lisboa, 20 de Junho de 2016

José Márcio da Silva Calçada

Comissário M/149310

## **BIBLIOGRAFIA**

- Bilhim, J. A. (2002). *Questões Actuais de Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Bilhim, J. A. (2006). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Caiado, A. C., & Pinto, A. C. (2002). *Manual do Plano Oficial de Contabilidade Pública* (2 ed.). Lisboa: Áreas Editora, SA.
- Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2013). *HUMANATOR XXI RECURSOS HUMANOS E SUCESSO EMPRESARIAL*. Lisboa: Dom Quixote.
- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Coimbra: Almedina.
- Decreto - Lei n.º 155/92. (s.d.). *Diário da República*. N.º 172, Série-A I, 3502 - 3509.
- Decreto Lei nº 299/2009, de 14 de Outubro. (2009). *Diário da República*. Nº 199, 1ª Série, 7708 - 7731.
- Decreto-Lei nº 243/2015, de 19 de Outubro. (s.d.). *Diário da República*. Nº 204, Série I, 9054 - 9086.
- Departamento Recursos Humanos DN/ PSP. (2011). *Balanço Social 2010*. Lisboa: PSP.
- Direção Geral do Orçamento. (17 de Junho de 2016). *Mapa Orçamento Estado 2015*. Obtido de [www.dgo.pt](http://www.dgo.pt):  
<http://www.dgo.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/2015/Proposta%20do%20Or%C3%A7amento/Desenvolvimentos%20Or%C3%A7amentais/Mapa%20OE-12%20Ministerio%2006.pdf>
- Direção-Geral do Orçamento. (17 de Junho de 2016). *Mapa Orçamento Estado 2016*. Obtido de [www.dgo.pt](http://www.dgo.pt):  
<http://www.dgo.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/2016/Or%C3%A7amento%20Estado%20Aprovado/Desenvolvimentos%20Orcamentais/SI/Mapa%20OE-12%20Ministerio%2006.pdf>
- Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos DRH/PSP. (2012). *Balanço Social 2011*. Lisboa: PSP.
- Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos DRH/PSP. (2013). *Balanço Social 2012*. Lisboa: PSP.
- Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos DRH/PSP. (2014). *Balanço Social 2013*. Lisboa: PSP.
- Divisão de Gestão e Consultoria de Recursos Humanos DRH/PSP. (2015). *Balanço Social 2014*. Lisboa: PSP.
- Fortin, M. (2009). *O Processo de Investigação: da concepção à realização* (5 ed.). Loures: Lusociência.
- Gabinete de Estudos e Planeamento DN/PSP. (2011). *Relatório de Atividades 2010*. Lisboa: PSP.
- Gabinete de Estudos e Planeamento DN/PSP. (2012). *Relatório de Atividades 2011*. Lisboa: PSP.
- Gabinete de Estudos e Planeamento DN/PSP. (2013). *Relatório de Atividades 2012*. Lisboa: PSP.
- Gabinete de Estudos e Planeamento DN/PSP. (2014). *Relatório de Atividades 2013*. Lisboa: PSP.
- Gabinete de Estudos e Planeamento DN/PSP. (2015). *Relatório de Atividades 2014*. Lisboa: PSP.
- Instituto Superior Técnico. (17 de 06 de 2016). *Tabelas salariais em vigor 2016*. Obtido de [drh.tecnico.ulisboa.pt](http://drh.tecnico.ulisboa.pt):  
[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://drh.tecnico.ulisboa.pt/files/sites/45/tabelas-salariais\\_em\\_vigor\\_2016.xls](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://drh.tecnico.ulisboa.pt/files/sites/45/tabelas-salariais_em_vigor_2016.xls)
- Lei 53/2007, de 31 de Agosto . (s.d.). *Diário da República*. Nº 168, Série I, 6065 - 6074.
- Lei 8/90, de 20 de Fevereiro. (s.d.). *Diário da República*. N.º 43, Série I, 685 - 687.
- Lei n.º 151/2015 de 11 de Setembro. (s.d.). *Diário da República*. N.º 178, Série I, 7566 - 7584.
- Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. (s.d.). *Diário da República*. Nº 41, Série I, 1326 (2) - 1326 (27).
- Lei nº 35/2014, de 20 de Junho. (s.d.). *Diário da República*. Nº 117, Série I, 3220 - 3304.
- Neves, J. C. (1991). *Análise Financeira - Métodos e Técnicas* (5 ed.). Lisboa: Texto Editora, Lda.
- Nunes, P. (13 de 06 de 2016). *Enciclopédia Temática*. Obtido de Knoow.net:  
<http://knoow.net/cienceconempr/gestao/recursos-financeiros/>
- Paulo, S. (2012). *A Europa e a Crise Financeira Mundial: balanço da resposta política da UE*. (R. d. Portugal, Trad.) Lisboa: Fundação Robert Schuman.
- Polícia de Segurança Pública. (2012). *Grandes Opções Estratégicas 2013-2016*. Lisboa: Direção Nacional da PSP.
- Portaria 357/2002, de 3 de Abril. (s.d.). *Diário da República*. N.º 78, Série I-B, 3015 - 3021.

- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (M. M. J. Marques, & M. Carvalho, Trans.) Lisboa: Gradiva.
- Santos, J. A. (2010). *Finanças Públicas*. Oeiras: INA Editora.
- Sarmento, M. (2013). *Metodologia Científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Torres, J. (2011). Segurança "Just In Time": abandonar de vez o paradigma da mão-de-obra intensiva. *Politeia*. Ano VIII - pp. 235-247.
- Unidade Orgânica de Logística e Finanças DN/PSP. (2015). *Diretiva da Unidade Orgânica de Logística e Finanças para 2015*. Lisboa: DN/PSP.
- Unidade Orgânica de Logística e Finanças DN/PSP. (2016). *Diretiva da Unidade Orgânica de Logística e Finanças para 2016*. Lisboa: DN/PSP.

## **ANEXOS**

## **ANEXOS**

Anexo 1: Tabela representativa da distribuição do efetivo da PSP em 5 de Janeiro de 2016

Anexo 2: Tabela de remunerações do pessoal com funções policiais por categorias

Anexo 3: Tabela de remunerações da carreira especial de informática da administração pública por categorias

Anexo 4: Tabela de remunerações das carreiras gerais da administração pública por categoria

**ANEXO 1: TABELA REPRESENTATIVA DA DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO  
DA PSP EM 5 DE JANEIRO DE 2016**

<b>Dados relativos a 05-01-2016</b>	
<b>Civis</b>	666
<b>Policial</b>	21955
<b>Total</b>	22621
<b>Civis</b>	
Técnico de Informática	34
Especialista de Informática	12
Cargos Não Inseridos Carreiras-Diri	15
Assistente Operacional	151
Assistente Técnico	276
Técnico Superior	101
Médico	29
Técnico Diagnostico e Terapeutica	1
DOCENTE UNIVERSITÁRIO	44
EDUCADOR INFÂNCIA/DOCENTE ENS.BÁSICO	1
INSPECÇÃO	1
OFICIAL DE POLICIA - Padre	1
<b>Policial</b>	
Cargos Não Inseridos Carreiras-Diri	34
OFICIAL DE POLÍCIA (PSP)	882
CHEFE DE POLÍCIA (PSP)	2564
AGENTE DE POLÍCIA (PSP)	18475
Dados fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP a 3 de Junho de 2016	








**ANEXO 2: TABELA DE REMUNERAÇÕES DO PESSOAL COM  
FUNÇÕES POLICIAIS POR CATEGORIAS**






## Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas

Dados fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP a 3 de Junho de 2016

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PROCESSAMENTO E CONTROLO DE REMUNERAÇÕES

Remunerações do pessoal com funções policiais por categorias




ANTIGO REGIME - TABELA DE VENCIMENTOS							
CARREIRA	CATEGORIA	POSIÇÃO REMUN.	NÍVEIS REMUN.	REMUNERAÇÃO BASE	SSFS [20% R.Base] (a)	SSFSF (Valor Fixo) (b)	TOTAL ILÍQUIDO
Oficiais	<b>Superintendente-Chefe</b> 	1	60	€ 3.518,62	€ 703,72	€ 31,04	€ 4.253,38
		2	64	€ 3.724,59	€ 744,92	€ 31,04	€ 4.500,55
	<b>Superintendente</b> 	1	48	€ 2.900,72	€ 580,14	€ 31,04	€ 3.511,90
		2	53	€ 3.158,18	€ 631,64	€ 31,04	€ 3.820,86
		3	57	€ 3.364,14	€ 672,83	€ 31,04	€ 4.068,01
	<b>Intendente</b> 	1	41	€ 2.540,27	€ 508,05	€ 31,04	€ 3.079,36
		2	43	€ 2.643,26	€ 528,65	€ 31,04	€ 3.202,95
		3	45	€ 2.746,24	€ 549,25	€ 31,04	€ 3.326,53
		4	46	€ 2.797,73	€ 559,55	€ 31,04	€ 3.388,32
	<b>Subintendente</b> 	1	35	€ 2.231,32	€ 446,26	€ 31,04	€ 2.708,62
		2	37	€ 2.334,30	€ 466,86	€ 31,04	€ 2.832,20
		3	39	€ 2.437,29	€ 487,46	€ 31,04	€ 2.955,79
		4	40	€ 2.488,78	€ 497,76	€ 31,04	€ 3.017,58
		5	41	€ 2.540,27	€ 508,05	€ 31,04	€ 3.079,36
	<b>Comissário</b> 	1	29	€ 1.922,37	€ 384,47	€ 31,04	€ 2.337,88
		2	30	€ 1.973,86	€ 394,77	€ 31,04	€ 2.399,67
		3	31	€ 2.025,35	€ 405,07	€ 31,04	€ 2.461,46
		4	32	€ 2.076,84	€ 415,37	€ 31,04	€ 2.523,25
5		33	€ 2.128,34	€ 425,67	€ 31,04	€ 2.585,05	
6		34	€ 2.179,83	€ 435,97	€ 31,04	€ 2.646,84	
7		35	€ 2.231,32	€ 446,26	€ 31,04	€ 2.708,62	




NOVO REGIME - TABELA DE VENCIMENTOS 2015							
CARREIRA	CATEGORIA	POSIÇÃO REMUN.	NÍVEIS REMUN.	REMUNERAÇÃO BASE	SSFS (20% R.Base) (a)	SSFSF (Valor Fixo) (b)	TOTAL ILÍQUIDO
Oficiais	<b>Superintendente- Chefe</b> 	1	60	€ 3.518,62	€ 703,72	€ 31,04	€ 4.253,38
		2	64	€ 3.724,59	€ 744,92	€ 31,04	€ 4.500,55
	<b>Superintendente</b> 	1	49	€ 2.952,21	€ 590,44	€ 31,04	€ 3.573,69
		2	53	€ 3.158,18	€ 631,64	€ 31,04	€ 3.820,86
		3	57	€ 3.364,14	€ 672,83	€ 31,04	€ 4.068,01
		4	58	€ 3.415,64	€ 683,13	€ 31,04	€ 4.129,81
	<b>Intendente</b> 	1	42	€ 2.591,76	€ 518,35	€ 31,04	€ 3.141,15
		2	43	€ 2.643,26	€ 528,65	€ 31,04	€ 3.202,95
		3	45	€ 2.746,24	€ 549,25	€ 31,04	€ 3.326,53
		4	46	€ 2.797,73	€ 559,55	€ 31,04	€ 3.388,32
		5	47	€ 2.849,22	€ 569,84	€ 31,04	€ 3.450,10
	<b>Subintendente</b> 	1	36	€ 2.282,81	€ 456,56	€ 31,04	€ 2.770,41
		2	37	€ 2.334,30	€ 466,86	€ 31,04	€ 2.832,20
		3	39	€ 2.437,29	€ 487,46	€ 31,04	€ 2.955,79
		4	40	€ 2.488,78	€ 497,76	€ 31,04	€ 3.017,58
		5	41	€ 2.540,27	€ 508,05	€ 31,04	€ 3.079,36
	<b>Comissário</b> 	1	30	€ 1.973,86	€ 394,77	€ 31,04	€ 2.399,67
		2	31	€ 2.025,35	€ 405,07	€ 31,04	€ 2.461,46
		3	32	€ 2.076,84	€ 415,37	€ 31,04	€ 2.523,25
		4	33	€ 2.128,34	€ 425,67	€ 31,04	€ 2.585,05
		5	34	€ 2.179,83	€ 435,97	€ 31,04	€ 2.646,84
		6	35	€ 2.231,32	€ 446,26	€ 31,04	€ 2.708,62

## Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PROCESSAMENTO E CONTROLO DE REMUNERAÇÕES

Remunerações do pessoal com funções policiais por categorias

ANTIGO REGIME - TABELA DE VENCIMENTOS							
CARRERA	CATEGORIA	POSIÇÃO REMUN.	NÍVEIS REMUN.	REMUNERAÇÃO BASE	SSFS [20% R.Base] (a)	SSFSF (Valor Fixo) (b)	TOTAL ILÍQUIDO
	Subcomissário	1	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 1.843,56
		2	23	€ 1.613,42	€ 322,68	€ 31,04	€ 1.967,14
		2 e 3	23 e 24	€ 1.614,19	€ 322,84	€ 31,04	€ 1.968,07
		3	24	€ 1.664,91	€ 332,98	€ 31,04	€ 2.028,93
		3 e 4	24 e 25	€ 1.675,11	€ 335,02	€ 31,04	€ 2.041,17
		4	25	€ 1.716,40	€ 343,28	€ 31,04	€ 2.090,72
		4 e 5	25 e 26	€ 1.736,02	€ 347,20	€ 31,04	€ 2.114,26
		5	26	€ 1.767,89	€ 353,58	€ 31,04	€ 2.152,51
	Chefe Principal	1	24	€ 1.664,91	€ 332,98	€ 31,04	€ 2.028,93
		2	26	€ 1.767,89	€ 353,58	€ 31,04	€ 2.152,51
		3	27	€ 1.819,38	€ 363,88	€ 31,04	€ 2.214,30
		4	28	€ 1.870,88	€ 374,18	€ 31,04	€ 2.276,10
		1	16	€ 1.252,97	€ 250,59	€ 31,04	€ 1.534,60
		1 e 2	16 e 17	€ 1.279,17	€ 255,83	€ 31,04	€ 1.566,04
		2	17	€ 1.304,46	€ 260,89	€ 31,04	€ 1.596,39
		3	18	€ 1.355,96	€ 271,19	€ 31,04	€ 1.658,19
	Chefe	4	19	€ 1.407,45	€ 281,49	€ 31,04	€ 1.719,98
		5	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 1.781,77
		6	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 1.843,56
		7	22	€ 1.561,92	€ 312,38	€ 31,04	€ 1.905,34
		8	23	€ 1.613,42	€ 322,68	€ 31,04	€ 1.967,14
		1	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 1.781,77
		2	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 1.843,56
		3	22	€ 1.561,92	€ 312,38	€ 31,04	€ 1.905,34

NOVO REGIME - TABELA DE VENCIMENTOS 2015							
CARRERA	CATEGORIA	POSIÇÃO REMUN.	NÍVEIS REMUN.	REMUNERAÇÃO BASE	SSFS [20% R.Base] (a)	SSFSF (Valor Fixo) (b)	TOTAL ILÍQUIDO
	Subcomissário	1	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 1.843,56
		2	23	€ 1.613,42	€ 322,68	€ 31,04	€ 1.967,14
		3	24	€ 1.664,91	€ 332,98	€ 31,04	€ 2.028,93
		4	25	€ 1.716,40	€ 343,28	€ 31,04	€ 2.090,72
		5	26	€ 1.767,89	€ 353,58	€ 31,04	€ 2.152,51
		6	28	€ 1.870,88	€ 374,18	€ 31,04	€ 2.276,10
		7	29	€ 1.922,37	€ 384,47	€ 31,04	€ 2.337,88
		1	29	€ 1.922,37	€ 384,47	€ 31,04	€ 2.337,88
	Chefe Coordenador	2	30	€ 1.973,86	€ 394,77	€ 31,04	€ 2.399,67
		1	25	€ 1.716,40	€ 343,28	€ 31,04	€ 2.090,72
		2	26	€ 1.767,89	€ 353,58	€ 31,04	€ 2.152,51
		3	27	€ 1.819,38	€ 363,88	€ 31,04	€ 2.214,30
		4	28	€ 1.870,88	€ 374,18	€ 31,04	€ 2.276,10
		5	29	€ 1.922,37	€ 384,47	€ 31,04	€ 2.337,88
		1	17	€ 1.304,46	€ 260,89	€ 31,04	€ 1.596,39
		2	18	€ 1.355,96	€ 271,19	€ 31,04	€ 1.658,19
	Chefe	3	19	€ 1.407,45	€ 281,49	€ 31,04	€ 1.719,98
		4	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 1.781,77
		5	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 1.843,56
		6	23	€ 1.613,42	€ 322,68	€ 31,04	€ 1.967,14
		1	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 1.781,77
		2	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 1.843,56
		3	22	€ 1.561,92	€ 312,38	€ 31,04	€ 1.905,34
		4	23	€ 1.613,42	€ 322,68	€ 31,04	€ 1.967,14

Largo Penha de França n.º 1  
1170-298 - Lisboa



2

wondershare Tel: 318 111 000 - Telex: 318 111 000  
E-mail: wondershare@wondershare.com TM

## Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas



POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PROCESSAMENTO E CONTROLO DE REMUNERAÇÕES

### Remunerações do pessoal com funções policiais por categorias

ANTIGO REGIME - TABELA DE VENCIMENTOS							
CARREIRA	CATEGORIA	POSIÇÃO REMUN.	NÍVEIS REMUN.	REMUNERAÇÃO BASE	SSFS [20% R.Base] (a)	SSFSF (Valor Fixo) (b)	TOTAL ILÍQUIDO
Agentes	<b>Agente Principal</b> 	1	14	€ 1.149,99	€ 230,00	€ 31,04	€ 1.411,03
		1 e 2	14 e 16	€ 1.151,26	€ 230,25	€ 31,04	€ 1.412,55
		2	16	€ 1.252,97	€ 250,59	€ 31,04	€ 1.534,60
		3	17	€ 1.304,46	€ 260,89	€ 31,04	€ 1.596,39
		4	18	€ 1.355,96	€ 271,19	€ 31,04	€ 1.658,19
		5	19	€ 1.407,45	€ 281,49	€ 31,04	€ 1.719,98
	<b>Agente</b> 	1	7	€ 789,54	€ 157,91	€ 31,04	€ 978,49
		1 e 2	7 e 8	€ 791,87	€ 158,37	€ 31,04	€ 981,28
		2	8	€ 837,60	€ 167,52	€ 31,04	€ 1.036,16
		2 e 3	8 e 9	€ 852,78	€ 170,56	€ 31,04	€ 1.054,38
		3	9	€ 892,53	€ 178,51	€ 31,04	€ 1.102,08
		3 e 4	9 e 10	€ 913,70	€ 182,74	€ 31,04	€ 1.127,48
		4	10	€ 944,02	€ 188,80	€ 31,04	€ 1.163,86
		5	11	€ 995,51	€ 199,10	€ 31,04	€ 1.225,65
		5 e 6	11 e 12	€ 1.005,06	€ 201,01	€ 31,04	€ 1.237,11
		6	12	€ 1.047,00	€ 209,40	€ 31,04	€ 1.287,44
		7	13	€ 1.098,50	€ 219,70	€ 31,04	€ 1.349,24
		8	14	€ 1.149,99	€ 230,00	€ 31,04	€ 1.411,03

(a) Suplemento serviço nas forças de segurança (SSFS) - art. 102.º do DL n.º 299/2009, de 14.10

(b) Suplemento serviço nas forças de segurança, valor fixo (SSFSF)-alínea b) do art.102.º do DL n.º299/2009, de 14.10

NOVO REGIME - TABELA DE VENCIMENTOS 2015							
CARREIRA	CATEGORIA	POSIÇÃO REMUN.	NÍVEIS REMUN.	REMUNERAÇÃO BASE	SSFS [20% R.Base] (a)	SSFSF (Valor Fixo) (b)	TOTAL ILÍQUIDO
Agentes	<b>Agente Principal</b> 	1	15	€ 1.201,48	€ 240,30	€ 31,04	€ 1.472,82
		2	16	€ 1.252,97	€ 250,59	€ 31,04	€ 1.534,60
		3	17	€ 1.304,46	€ 260,89	€ 31,04	€ 1.596,39
		4	18	€ 1.355,96	€ 271,19	€ 31,04	€ 1.658,19
		5	19	€ 1.407,45	€ 281,49	€ 31,04	€ 1.719,98
		6	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 1.781,77
	<b>Agente</b> 	1	7	€ 789,54	€ 157,91	€ 31,04	€ 978,49
		2	8	€ 837,60	€ 167,52	€ 31,04	€ 1.036,16
		3	10	€ 944,02	€ 188,80	€ 31,04	€ 1.163,86
		4	11	€ 995,51	€ 199,10	€ 31,04	€ 1.225,65
		5	12	€ 1.047,00	€ 209,40	€ 31,04	€ 1.287,44
		6	13	€ 1.098,50	€ 219,70	€ 31,04	€ 1.349,24
		7	14	€ 1.149,99	€ 230,00	€ 31,04	€ 1.411,03

(a) Suplemento serviço nas forças de segurança (SSFS) DL 243/2015 de 19.10, art n.º 142 e 154º conjugado com o art. 102.º do DL n.º 299/2009, de 14.10

(b) Suplemento serviço nas forças de segurança, valor fixo (SSFSF) DL n.º 243/2015 de 19.10, art n.º 142º e 154º conjugado com a alínea b) do art. 102.º do DL n.º 299/2009, de 14.10

**ANEXO 3: TABELA DE REMUNERAÇÕES DA CARREIRA ESPECIAL DE  
INFORMÁTICA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR CATEGORIAS**



## Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas

Dados fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP a 3 de Junho de 2016

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PROCESSAMENTO E CONTROLO DE REMUNERAÇÕES

### 7. Remunerações da carreira de informática (regime inalterado)

SITUAÇÃO EM 2008 / 2009 / 2010 / 2011														
CARREIRAS REGIME GERAL	CATEGORIA	NÍVEL	ESCALÕES	ÍNDICES	REMUNERAÇÃO 2009	SCSP (VALOR FIXO) e)	TOTAL ILÍQUIDO	PROLONGAMENTO DE HORÁRIO (12,5%) (o)	COORDENADOR DE PROJECTO (n)		SUBSÍDIO DE TURNO (p)			
									ÍNDICES	MONTANTE	STPT (25%) (p1)	STPP / STSPT (22%) (p2)	STSP / STST (20%) (p3)	STsP (15%) (p4)
Especialista de informática	Especialista de informática de grau 3	2	1.º	780	€ 2.677,58	€ 446,33	€ 3.123,91	€ 334,70	840	€ 205,97	€ 669,40	€ 589,07	€ 535,52	€ 401,64
		2	2.º	820	€ 2.814,90	€ 446,33	€ 3.261,23	€ 351,86	880	€ 205,96	€ 703,73	€ 619,28	€ 562,98	€ 422,24
		2	3.º	860	€ 2.952,21	€ 446,33	€ 3.398,54	€ 369,03	920	€ 205,97	€ 738,05	€ 649,49	€ 590,44	€ 442,83
		2	4.º	900	€ 3.089,52	€ 446,33	€ 3.535,85	€ 386,19	960	€ 205,97	€ 772,38	€ 679,69	€ 617,90	€ 463,43
		1	1.º	720	€ 2.471,62	€ 446,33	€ 2.917,95	€ 308,95	780	€ 205,96	€ 617,91	€ 543,76	€ 494,32	€ 370,74
		1	2.º	760	€ 2.608,93	€ 446,33	€ 3.055,26	€ 326,12	820	€ 205,97	€ 652,23	€ 573,96	€ 521,79	€ 391,34
		1	3.º	800	€ 2.746,24	€ 446,33	€ 3.192,57	€ 343,28	860	€ 205,97	€ 686,56	€ 604,17	€ 549,25	€ 411,94
		1	4.º	840	€ 2.883,55	€ 446,33	€ 3.329,88	€ 360,44	900	€ 205,97	€ 720,89	€ 634,38	€ 576,71	€ 432,53
	Especialista de informática de grau 2	2	1.º	660	€ 2.265,65	€ 309,00	€ 2.574,65	€ 283,21	720	€ 205,97	€ 566,41	€ 498,44	€ 453,13	€ 339,85
		2	2.º	700	€ 2.402,96	€ 446,33	€ 2.849,29	€ 300,37	760	€ 205,97	€ 600,74	€ 528,65	€ 480,59	€ 360,44
		2	3.º	740	€ 2.540,27	€ 446,33	€ 2.986,60	€ 317,53	800	€ 205,97	€ 635,07	€ 558,86	€ 508,05	€ 381,04
		2	4.º	780	€ 2.677,58	€ 446,33	€ 3.123,91	€ 334,70	840	€ 205,97	€ 669,40	€ 589,07	€ 535,52	€ 401,64
		1	1.º	600	€ 2.059,68	€ 309,00	€ 2.368,68	€ 257,46	660	€ 205,97	€ 514,92	€ 453,13	€ 411,94	€ 308,95
		1	2.º	640	€ 2.196,99	€ 309,00	€ 2.505,99	€ 274,62	700	€ 205,97	€ 549,25	€ 483,34	€ 439,40	€ 329,55
		1	3.º	680	€ 2.334,30	€ 309,00	€ 2.643,30	€ 291,79	740	€ 205,97	€ 583,58	€ 513,55	€ 466,86	€ 350,15
		1	4.º	720	€ 2.471,62	€ 446,33	€ 2.917,95	€ 308,95	780	€ 205,96	€ 617,91	€ 543,76	€ 494,32	€ 370,74
	Especialista de informática de grau 1	3	1.º	540	€ 1.853,71	€ 309,00	€ 2.162,71	€ 231,71	600	€ 205,97	€ 463,43	€ 407,82	€ 370,74	€ 278,06
		3	2.º	580	€ 1.991,02	€ 309,00	€ 2.300,02	€ 248,88	640	€ 205,97	€ 497,76	€ 438,02	€ 398,20	€ 298,65
		3	3.º	620	€ 2.128,34	€ 309,00	€ 2.437,34	€ 266,04	680	€ 205,96	€ 532,09	€ 468,23	€ 425,67	€ 319,25
		3	4.º	660	€ 2.265,65	€ 309,00	€ 2.574,65	€ 283,21	720	€ 205,97	€ 566,41	€ 498,44	€ 453,13	€ 339,85
		2	1.º	480	€ 1.647,74	€ 309,00	€ 1.956,74	€ 205,97	540	€ 205,97	€ 411,94	€ 362,50	€ 329,55	€ 247,16
		2	2.º	520	€ 1.785,06	€ 309,00	€ 2.094,06	€ 223,13	580	€ 205,96	€ 446,27	€ 392,71	€ 357,01	€ 267,76
		2	3.º	560	€ 1.922,37	€ 309,00	€ 2.231,37	€ 240,30	620	€ 205,97	€ 480,59	€ 422,92	€ 384,47	€ 288,36
		2	4.º	600	€ 2.059,68	€ 309,00	€ 2.368,68	€ 257,46	660	€ 205,97	€ 514,92	€ 453,13	€ 411,94	€ 308,95
		1	1.º	420	€ 1.441,78	€ 309,00	€ 1.750,78	€ 180,22	480	€ 205,96	€ 360,45	€ 317,19	€ 288,36	€ 216,27
		1	2.º	460	€ 1.579,09	€ 309,00	€ 1.888,09	€ 197,39	520	€ 205,97	€ 394,77	€ 347,40	€ 315,82	€ 236,86
		1	3.º	500	€ 1.716,40	€ 309,00	€ 2.025,40	€ 214,55	560	€ 205,97	€ 429,10	€ 377,61	€ 343,28	€ 257,46
		1	4.º	540	€ 1.853,71	€ 309,00	€ 2.162,71	€ 231,71	600	€ 205,97	€ 463,43	€ 407,82	€ 370,74	€ 278,06
	Estagiário	j)	1.º	400	€ 1.373,12	€ 240,33	€ 1.613,45							
		k)	1.º	340	€ 1.167,15	€ 240,33	€ 1.407,48							

Largo Penha França n.º1  
1170-298 - Lisboa

1

**wondershare™**  
Tel: 218 111 000 - Telex: 218 111 000  
E-mail: dep@psp.pt

## Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PROCESSAMENTO E CONTROLO DE REMUNERAÇÕES

### 7. Remunerações da carreira de informática (regime inalterado)

SITUAÇÃO EM 2008 / 2009 / 2010 / 2011														
CARREIRAS REGIME GERAL	CATEGORIA	NÍVEL	ESCALÕES	ÍNDICES	REMUNERAÇÃO 2009	SCSP (VALOR FIXO) e)	TOTAL ILÍQUIDO	PROLONGAMENTO DE HORÁRIO (12,5%) (o)	COORDENADOR DE PROJECTO (n)		SUBSÍDIO DE TURNO (p)			
									ÍNDICES	MONTANTE	STPT (25%) (p1)	STPP / STSPT (22%) (p2)	STSPP / STST (20%) (p3)	STsP (15%) (p4)
Técnico de informática	Técnico de informática de grau 3	2	1.º	640	€ 2.196,99	€ 309,00	€ 2.505,99	€ 274,62	680	€ 137,31	€ 549,25	€ 483,34	€ 439,40	€ 329,55
		2	2.º	670	€ 2.299,98	€ 309,00	€ 2.608,98	€ 287,50	710	€ 137,31	€ 575,00	€ 506,00	€ 460,00	€ 345,00
		2	3.º	710	€ 2.437,29	€ 446,33	€ 2.883,62	€ 304,66	750	€ 137,31	€ 609,32	€ 536,20	€ 487,46	€ 365,59
		2	4.º	750	€ 2.574,60	€ 446,33	€ 3.020,93	€ 321,83	790	€ 137,31	€ 643,65	€ 566,41	€ 514,92	€ 386,19
		1	1.º	580	€ 1.991,02	€ 309,00	€ 2.300,02	€ 248,88	620	€ 137,32	€ 497,76	€ 438,02	€ 398,20	€ 298,65
		1	2.º	610	€ 2.094,01	€ 309,00	€ 2.403,01	€ 261,75	650	€ 137,31	€ 523,50	€ 460,68	€ 418,80	€ 314,10
		1	3.º	640	€ 2.196,99	€ 309,00	€ 2.505,99	€ 274,62	680	€ 137,31	€ 549,25	€ 483,34	€ 439,40	€ 329,55
		1	4.º	680	€ 2.334,30	€ 309,00	€ 2.643,30	€ 291,79	720	€ 137,32	€ 583,58	€ 513,55	€ 466,86	€ 350,15
	Técnico de informática de grau 2	2	1.º	520	€ 1.785,06	€ 309,00	€ 2.094,06	€ 223,13			€ 446,27	€ 392,71	€ 357,01	€ 267,76
		2	2.º	550	€ 1.888,04	€ 309,00	€ 2.197,04	€ 236,01			€ 472,01	€ 415,37	€ 377,61	€ 283,21
		2	3.º	580	€ 1.991,02	€ 309,00	€ 2.300,02	€ 248,88			€ 497,76	€ 438,02	€ 398,20	€ 298,65
		2	4.º	610	€ 2.094,01	€ 309,00	€ 2.403,01	€ 261,75			€ 523,50	€ 460,68	€ 418,80	€ 314,10
		1	1.º	470	€ 1.613,42	€ 309,00	€ 1.922,42	€ 201,68			€ 403,36	€ 354,95	€ 322,68	€ 242,01
		1	2.º	500	€ 1.716,40	€ 309,00	€ 2.025,40	€ 214,55			€ 429,10	€ 377,61	€ 343,28	€ 257,46
		1	3.º	530	€ 1.819,38	€ 309,00	€ 2.128,38	€ 227,42			€ 454,85	€ 400,26	€ 363,88	€ 272,91
		1	4.º	560	€ 1.922,37	€ 309,00	€ 2.231,37	€ 240,30			€ 480,59	€ 422,92	€ 384,47	€ 288,36
	Técnico de informática de grau 1	3	1.º	420	€ 1.441,78	€ 309,00	€ 1.750,78	€ 180,22			€ 360,45	€ 317,19	€ 288,36	€ 216,27
		3	2.º	440	€ 1.510,43	€ 309,00	€ 1.819,43	€ 188,80			€ 377,61	€ 332,29	€ 302,09	€ 226,56
		3	3.º	470	€ 1.613,42	€ 309,00	€ 1.922,42	€ 201,68			€ 403,36	€ 354,95	€ 322,68	€ 242,01
		3	4.º	500	€ 1.716,40	€ 309,00	€ 2.025,40	€ 214,55			€ 429,10	€ 377,61	€ 343,28	€ 257,46
		2	1.º	370	€ 1.270,14	€ 240,33	€ 1.510,47	€ 158,77			€ 317,54	€ 279,43	€ 254,03	€ 190,52
		2	2.º	390	€ 1.338,79	€ 240,33	€ 1.579,12	€ 167,35			€ 334,70	€ 294,53	€ 267,76	€ 200,82
		2	3.º	420	€ 1.441,78	€ 309,00	€ 1.750,78	€ 180,22			€ 360,45	€ 317,19	€ 288,36	€ 216,27
		2	4.º	450	€ 1.544,76	€ 309,00	€ 1.853,76	€ 193,10			€ 386,19	€ 339,85	€ 308,95	€ 231,71
		1	1.º	332	€ 1.139,69	€ 240,33	€ 1.380,02	€ 142,46			€ 284,92	€ 250,73	€ 227,94	€ 170,95
		1	2.º	340	€ 1.167,15	€ 240,33	€ 1.407,48	€ 145,89			€ 291,79	€ 256,77	€ 233,43	€ 175,07
		1	3.º	370	€ 1.270,14	€ 240,33	€ 1.510,47	€ 158,77			€ 317,54	€ 279,43	€ 254,03	€ 190,52
		1	4.º	400	€ 1.373,12	€ 309,00	€ 1.682,12	€ 171,64			€ 343,28	€ 302,09	€ 274,62	€ 205,97

Largo Penha França n.º1  
1170-298 - Lisboa

2

**wondershare™**  
Tel: 218 111 000 - Telex: 218 111 000  
E-mail: dep@psp.pt

## Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE PROCESSAMENTO E CONTROLO DE REMUNERAÇÕES

### 7. Remunerações da carreira de informática (regime inalterado)

SITUAÇÃO EM 2008 / 2009 / 2010 / 2011															
CARRERAS REGIME GERAL	CATEGORIA	NÍVEL	ESCALÕES	ÍNDICES	REMUNERAÇÃO 2009	SCSP (VALOR FIXO) e)	TOTAL ILÍQUIDO	PROLONGAMENTO DE HORARIO (12,5%) (o)	COORDENADOR DE PROJECTO (n)		SUBSÍDIO DE TURNO (p)				
									ÍNDICES	MONTANTE	STPT (25%) (p1)	STPP / STSPT (22%) (p2)	STSP / STST (20%) (p3)	STsP (15%) (p4)	
Técnico de informática-adjunto		3	1.º	285	€ 978,35	€ 169,89	€ 1.148,24	€ 122,29			€ 244,59	€ 215,24	€ 195,67	€ 146,75	
		3	2.º	300	€ 1.029,84	€ 240,33	€ 1.270,17	€ 128,73			€ 257,46	€ 226,56	€ 205,97	€ 154,48	
		3	3.º	321	€ 1.101,93	€ 240,33	€ 1.342,26	€ 137,74			€ 275,48	€ 242,42	€ 220,39	€ 165,29	
		3	4.º	337	€ 1.156,85	€ 240,33	€ 1.397,18	€ 144,61			€ 289,21	€ 254,51	€ 231,37	€ 173,53	
		2	1.º	244	€ 837,60	€ 169,89	€ 1.007,49	€ 104,70			€ 209,40	€ 184,27	€ 167,52	€ 125,64	
		2	2.º	259	€ 889,10	€ 169,89	€ 1.058,99	€ 111,14			€ 222,28	€ 195,60	€ 177,82	€ 133,37	
		2	3.º	274	€ 940,59	€ 169,89	€ 1.110,48	€ 117,57			€ 235,15	€ 206,93	€ 188,12	€ 141,09	
		2	4.º	295	€ 1.012,68	€ 169,89	€ 1.182,57	€ 126,59			€ 253,17	€ 222,79	€ 202,54	€ 151,90	
		1	1.º	209	€ 717,46	€ 169,89	€ 887,35	€ 89,68			€ 179,37	€ 157,84	€ 143,49	€ 107,62	
		1	2.º	222	€ 762,08	€ 169,89	€ 931,97	€ 95,26			€ 190,52	€ 167,66	€ 152,42	€ 114,31	
		1	3.º	238	€ 817,01	€ 169,89	€ 986,90	€ 102,13			€ 204,25	€ 179,74	€ 163,40	€ 122,55	
		1	4.º	259	€ 889,10	€ 169,89	€ 1.058,99	€ 111,14			€ 222,28	€ 195,60	€ 177,82	€ 133,37	
	Estagiário	i)	1.º	290	€ 995,51	€ 169,89	€ 1.165,40								
		m)	1.º	189	€ 648,80	€ 169,89	€ 818,69								

(e) Suplemento por comissão de serviço policial, valor fixo (SCSP), aplicável apenas aos trabalhadores ingressados na PSP até 31DEZ2008 e desde que mantenham o vínculo de forma ininterrupta - DL n.º 172-F/1986, de 30.06 e DL n.º 248/1987, de 19.06

(j) Para os estagiários a que se refere a alínea b) do n.º 2 do art. 8.º

(k) Para os estagiários a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art. 8.º

(l) Para os estagiários a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art. 9.º

(m) Para os estagiários a que se refere a alínea b) do n.º 2 do art. 9.º

(n) Coordenador de projecto - acréscimo remuneratório de 60 pontos indicitários para especialista de informática ou 40 pontos para técnico de informática - art.º 15.º do Decreto Lei n.º 97/2001, de 26.03

(o) Tempo completo prolongado - acréscimo remuneratório de 12,5% do respectivo índice - art.º 20.º do Decreto Lei n.º 97/2001, de 26.04

(p) Subsídio de turno - art. 21.º do Decreto Lei n.º 259/98 de 18.08

(p1) STPT (25% da remuneração base) - Subsídio de turno permanente (trabalho prestado em todos sete dias da semana) total

(p2) STPP / STSPT (22% da rem. base) Subsídio de turno permanente parcial ou semanal prolongado (trabalho prestado em todos os cinco dias úteis de semana e no sábado ou domingo) total

(p3) STSP / STST (20% da rem. base) Subsídio de turno semanal prolongado parcial ou semanal (trabalho prestado de segunda a sexta feira) total

(p4) STSP (15% da rem. base) Subsídio de turno semanal (trabalho e prestado de segunda a sexta feira) parcial

Largo Penha França n.º1  
1170-298 - Lisboa

3



Tel: 219 111 000 - Telex: 219 111 000  
E-mail: deprh@psp.pt



**ANEXO 4: TABELA DE REMUNERAÇÕES DAS CARREIRAS GERAIS DA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR CATEGORIAS**

## Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas

DIRECÇÃO NACIONAL DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIVISÃO DE VENCIMENTOS ABONOS

### 6. Remunerações da carreira técnica

#### Técnico Superior

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª	11.ª	12.ª	13.ª	14.ª
Nível remuneratórios da tabela única	11	15	19	23	27	31	35	39	42	45	48	51	54	57
Montante pecuniário 2010	€ 995,51	€ 1.201,48	€ 1.407,45	€ 1.613,42	€ 1.819,38	€ 2.025,35	€ 2.231,32	€ 2.437,29	€ 2.591,76	€ 2.746,24	€ 2.900,72	€ 3.055,19	€ 3.209,67	€ 3.364,14

#### Coodenador Técnico

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª f)	6.ª f)
Nível remuneratórios da tabela única	14	17	20	22	23	24
Montante pecuniário 2010	€ 1.149,99	€ 1.304,46	€ 1.458,94	€ 1.561,92	€ 1.613,42	€ 1.664,91

#### Assistente técnico

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª	11.ª	12.ª f)
Nível remuneratórios da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Montante pecuniário 2010	€ 683,13	€ 789,54	€ 837,60	€ 892,53	€ 944,02	€ 995,51	€ 1.047,00	€ 1.098,50	€ 1.149,99	€ 1.201,48	€ 1.252,97	€ 1.304,46

#### Assistente operacional

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª f)	11.ª f)	12.ª f)
Nível remuneratórios da tabela única	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário 2010	RMMG	€ 532,08	€ 583,58	€ 635,07	€ 683,13	€ 738,05	€ 789,54	€ 837,60	€ 892,53	€ 944,02	€ 995,51	€ 1.047,00

(f) Posições remuneratórias complementares

## **APÊNDICES**

## **APÊNDICES**

Apêndice 1: Tabela representativa dos custos mensais para as carreiras policiais e respectivas categorias

Apêndice 2: Tabela representativa dos custos mensais para a carreira especial de informática da administração pública e respectivas categorias

Apêndice 3: Tabela representativa dos custos mensais para as carreiras gerais da administração pública

**APÊNDICE 1: TABELA REPRESENTATIVA DOS CUSTOS MENSAIS  
PARA AS CARREIRAS POLICIAIS E RESPETIVAS CATEGORIAS**

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>Categoria</b>	<b>Posição Remun.</b>	<b>Níveis Remun.</b>	<b>Remuneração Base</b>	<b>SSFS [20% R.Base]</b>	<b>SSFSF (Valor Fixo)</b>	<b>Duodéc. Natal</b>	<b>S férias</b>	<b>Total Ilíquido</b>	<b>Fardamento</b>	<b>Refeição</b>	<b>CGA / SSocial 23,75%</b>	<b>Encargo Mensal</b>	<b>Média Mensal</b>
Intendente	1	42	€ 2.591,76	€ 518,35	€ 31,04	€ 261,76	€ 261,76	€ 3.664,68	€ 50,00	€ 81,13	€ 870,36	€ 4.666,17	€ 4.898,12
	2	43	€ 2.643,26	€ 528,65	€ 31,04	€ 266,91	€ 266,91	€ 3.736,78	€ 50,00	€ 81,13	€ 887,48	€ 4.755,39	
	3	45	€ 2.746,24	€ 549,25	€ 31,04	€ 277,21	€ 277,21	€ 3.880,95	€ 50,00	€ 81,13	€ 921,73	€ 4.933,80	
	4	46	€ 2.797,73	€ 559,55	€ 31,04	€ 282,36	€ 282,36	€ 3.953,04	€ 50,00	€ 81,13	€ 938,85	€ 5.023,01	
	5	47	€ 2.849,22	€ 569,84	€ 31,04	€ 287,51	€ 287,51	€ 4.025,12	€ 50,00	€ 81,13	€ 955,97	€ 5.112,22	
Subintendente	1	36	€ 2.282,81	€ 456,56	€ 31,04	€ 230,87	€ 230,87	€ 3.232,15	€ 50,00	€ 81,13	€ 767,63	€ 4.130,91	€ 4.353,94
	2	37	€ 2.334,30	€ 466,86	€ 31,04	€ 236,02	€ 236,02	€ 3.304,23	€ 50,00	€ 81,13	€ 784,76	€ 4.220,12	
	3	39	€ 2.437,29	€ 466,86	€ 31,04	€ 244,60	€ 244,60	€ 3.424,39	€ 50,00	€ 81,13	€ 813,29	€ 4.368,81	
	4	40	€ 2.488,78	€ 487,46	€ 31,04	€ 250,61	€ 250,61	€ 3.508,49	€ 50,00	€ 81,13	€ 833,27	€ 4.472,89	
	5	41	€ 2.540,27	€ 508,05	€ 31,04	€ 256,61	€ 256,61	€ 3.592,59	€ 50,00	€ 81,13	€ 853,24	€ 4.576,96	
Comissário	1	30	€ 1.973,86	€ 394,77	€ 31,04	€ 199,97	€ 199,97	€ 2.799,62	€ 50,00	€ 81,13	€ 664,91	€ 3.595,66	€ 3.818,68
	2	31	€ 2.025,35	€ 405,07	€ 31,04	€ 205,12	€ 205,12	€ 2.871,70	€ 50,00	€ 81,13	€ 682,03	€ 3.684,86	
	3	32	€ 2.076,84	€ 415,37	€ 31,04	€ 210,27	€ 210,27	€ 2.943,79	€ 50,00	€ 81,13	€ 699,15	€ 3.774,07	
	4	33	€ 2.128,34	€ 425,67	€ 31,04	€ 215,42	€ 215,42	€ 3.015,89	€ 50,00	€ 81,13	€ 716,27	€ 3.863,29	
	5	34	€ 2.179,83	€ 435,97	€ 31,04	€ 220,57	€ 220,57	€ 3.087,98	€ 50,00	€ 81,13	€ 733,39	€ 3.952,50	
	6	35	€ 2.231,32	€ 446,26	€ 31,04	€ 225,72	€ 225,72	€ 3.160,06	€ 50,00	€ 81,13	€ 750,51	€ 4.041,71	
Subcomissário	1	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 153,63	€ 153,63	€ 2.150,82	€ 50,00	€ 81,13	€ 510,82	€ 2.792,76	€ 3.162,35
	2	23	€ 1.613,42	€ 322,68	€ 31,04	€ 163,93	€ 163,93	€ 2.295,00	€ 50,00	€ 81,13	€ 545,06	€ 2.971,19	
	3	24	€ 1.664,91	€ 332,98	€ 31,04	€ 169,08	€ 169,08	€ 2.367,09	€ 50,00	€ 81,13	€ 562,18	€ 3.060,40	
	4	25	€ 1.716,40	€ 343,28	€ 31,04	€ 174,23	€ 174,23	€ 2.439,17	€ 50,00	€ 81,13	€ 579,30	€ 3.149,61	
	5	26	€ 1.767,89	€ 353,58	€ 31,04	€ 179,38	€ 179,38	€ 2.511,26	€ 50,00	€ 81,13	€ 596,42	€ 3.238,81	
	6	28	€ 1.870,88	€ 374,18	€ 31,04	€ 189,67	€ 189,67	€ 2.655,45	€ 50,00	€ 81,13	€ 630,67	€ 3.417,24	
	7	29	€ 1.922,37	€ 384,47	€ 31,04	€ 194,82	€ 194,82	€ 2.727,53	€ 50,00	€ 81,13	€ 647,79	€ 3.506,45	

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>Categoria</b>	<b>Posição Remun.</b>	<b>Níveis Remun.</b>	<b>Remuneração Base</b>	<b>SSFS [20% R.Base]</b>	<b>SSFSF (Valor Fixo)</b>	<b>Duodéc. Natal</b>	<b>S férias</b>	<b>Total Líquido</b>	<b>Fardamento</b>	<b>Refeição</b>	<b>CGA / Social 23,75%</b>	<b>Encargo Mensal</b>	<b>Média Mensal</b>
Chefe Coordenador	1	29	€ 1.922,37	€ 384,47	€ 31,04	€ 194,82	€ 194,82	€ 2.727,53	€ 50,00	€ 81,13	€ 647,79	€ 3.506,45	€ 3.551,05
	2	30	€ 1.973,86	€ 394,77	€ 31,04	€ 199,97	€ 199,97	€ 2.799,62	€ 50,00	€ 81,13	€ 664,91	€ 3.595,66	
Chefe Principal	1	25	€ 1.716,40	€ 343,28	€ 31,04	€ 174,23	€ 174,23	€ 2.439,17	€ 50,00	€ 81,13	€ 579,30	€ 3.149,61	€ 3.328,03
	2	26	€ 1.767,89	€ 353,58	€ 31,04	€ 179,38	€ 179,38	€ 2.511,26	€ 50,00	€ 81,13	€ 596,42	€ 3.238,81	
	3	27	€ 1.819,38	€ 363,88	€ 31,04	€ 184,52	€ 184,52	€ 2.583,35	€ 50,00	€ 81,13	€ 613,54	€ 3.328,02	
	4	28	€ 1.870,88	€ 374,18	€ 31,04	€ 189,67	€ 189,67	€ 2.655,45	€ 50,00	€ 81,13	€ 630,67	€ 3.417,24	
	5	29	€ 1.922,37	€ 384,47	€ 31,04	€ 194,82	€ 194,82	€ 2.727,53	€ 50,00	€ 81,13	€ 647,79	€ 3.506,45	
Chefe	1	17	€ 1.304,46	€ 260,89	€ 31,04	€ 133,03	€ 133,03	€ 1.862,46	€ 50,00	€ 81,13	€ 442,33	€ 2.435,92	€ 2.673,82
	2	18	€ 1.355,96	€ 271,19	€ 31,04	€ 138,18	€ 138,18	€ 1.934,56	€ 50,00	€ 81,13	€ 459,46	€ 2.525,14	
	3	19	€ 1.407,45	€ 281,49	€ 31,04	€ 143,33	€ 143,33	€ 2.006,64	€ 50,00	€ 81,13	€ 476,58	€ 2.614,35	
	4	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 148,48	€ 148,48	€ 2.078,73	€ 50,00	€ 81,13	€ 493,70	€ 2.703,56	
	5	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 153,63	€ 153,63	€ 2.150,82	€ 50,00	€ 81,13	€ 510,82	€ 2.792,76	
	6	23	€ 1.613,42	€ 322,68	€ 31,04	€ 163,93	€ 163,93	€ 2.295,00	€ 50,00	€ 81,13	€ 545,06	€ 2.971,19	

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>Categoria</b>	<b>Posição Remun.</b>	<b>Níveis Remun.</b>	<b>Remuneração Base</b>	<b>SSFS [20% R.Base]</b>	<b>SSFSF (Valor Fixo)</b>	<b>Duodéc. Natal</b>	<b>S férias</b>	<b>Total Líquido</b>	<b>Fardamento</b>	<b>Refeição</b>	<b>CGA / SSocial 23,75%</b>	<b>Encargo Mensal</b>	<b>Média Mensal</b>
Agente Coordenador	1	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 148,48	€ 148,48	€ 2.078,73	€ 50,00	€ 81,13	€ 493,70	€ 2.703,56	€ 2.748,16
	2	21	€ 1.510,43	€ 302,09	€ 31,04	€ 153,63	€ 153,63	€ 2.150,82	€ 50,00	€ 81,13	€ 510,82	€ 2.792,76	
Agente Principal	1	15	€ 1.201,48	€ 240,30	€ 31,04	€ 122,73	€ 122,73	€ 1.718,29	€ 50,00	€ 81,13	€ 408,09	€ 2.257,51	€ 2.480,53
	2	16	€ 1.252,97	€ 250,59	€ 31,04	€ 127,88	€ 127,88	€ 1.790,37	€ 50,00	€ 81,13	€ 425,21	€ 2.346,71	
	3	17	€ 1.304,46	€ 260,89	€ 31,04	€ 133,03	€ 133,03	€ 1.862,46	€ 50,00	€ 81,13	€ 442,33	€ 2.435,92	
	4	18	€ 1.355,96	€ 271,19	€ 31,04	€ 138,18	€ 138,18	€ 1.934,56	€ 50,00	€ 81,13	€ 459,46	€ 2.525,14	
	5	19	€ 1.407,45	€ 281,49	€ 31,04	€ 143,33	€ 143,33	€ 2.006,64	€ 50,00	€ 81,13	€ 476,58	€ 2.614,35	
	6	20	€ 1.458,94	€ 291,79	€ 31,04	€ 148,48	€ 148,48	€ 2.078,73	€ 50,00	€ 81,13	€ 493,70	€ 2.703,56	
Agente	1	7	€ 789,54	€ 157,91	€ 31,04	€ 81,54	€ 81,54	€ 1.141,57	€ 50,00	€ 81,13	€ 271,12	€ 1.543,82	€ 1.874,33
	2	8	€ 837,60	€ 167,52	€ 31,04	€ 86,35	€ 86,35	€ 1.208,85	€ 50,00	€ 81,13	€ 287,10	€ 1.627,09	
	3	10	€ 944,02	€ 188,80	€ 31,04	€ 96,99	€ 96,99	€ 1.357,84	€ 50,00	€ 81,13	€ 322,49	€ 1.811,46	
	4	11	€ 995,51	€ 199,10	€ 31,04	€ 102,14	€ 102,14	€ 1.429,93	€ 50,00	€ 81,13	€ 339,61	€ 1.900,67	
	5	12	€ 1.047,00	€ 209,40	€ 31,04	€ 107,29	€ 107,29	€ 1.502,01	€ 50,00	€ 81,13	€ 356,73	€ 1.989,87	
	6	13	€ 1.098,50	€ 219,70	€ 31,04	€ 112,44	€ 112,44	€ 1.574,11	€ 50,00	€ 81,13	€ 373,85	€ 2.079,10	
	7	14	€ 1.149,99	€ 230,00	€ 31,04	€ 117,59	€ 117,59	€ 1.646,20	€ 50,00	€ 81,13	€ 390,97	€ 2.168,30	



**APÊNDICE 2: TABELA REPRESENTATIVA DOS CUSTOS MENSAIS  
PARA A CARREIRA ESPECIAL DE INFORMÁTICA DA ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA E RESPETIVAS CATEGORIAS**

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>CATEGORIA</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>ESCALÕES</b>	<b>INDÍCES</b>	<b>REMUNERAÇÃO</b>	<b>Duodécimo Natal</b>	<b>Férias</b>	<b>Sub Total</b>	<b>CGA / Ssocial 23,75%</b>	<b>Refeição</b>	<b>Total</b>	<b>Média Mensal</b>
Especialista de informática de grau 3	1	1.º	720	€ 2.471,62	€ 205,97	€ 205,97	€ 2.883,56	€ 684,84	€ 81,13	€ 3.649,53	€ 4.095,58
	1	2.º	760	€ 2.608,93	€ 217,41	€ 217,41	€ 3.043,75	€ 722,89	€ 81,13	€ 3.847,77	
	1	3.º	800	€ 2.746,24	€ 228,85	€ 228,85	€ 3.203,95	€ 760,94	€ 81,13	€ 4.046,01	
	1	4.º	840	€ 2.883,55	€ 240,30	€ 240,30	€ 3.364,14	€ 798,98	€ 81,13	€ 4.244,26	
	2	1.º	780	€ 2.677,58	€ 223,13	€ 223,13	€ 3.123,84	€ 741,91	€ 81,13	€ 3.946,89	
	2	2.º	820	€ 2.814,90	€ 234,58	€ 234,58	€ 3.284,05	€ 779,96	€ 81,13	€ 4.145,14	
	2	3.º	860	€ 2.952,21	€ 246,02	€ 246,02	€ 3.444,25	€ 818,01	€ 81,13	€ 4.343,38	
	2	4.º	900	€ 3.089,52	€ 257,46	€ 257,46	€ 3.604,44	€ 856,05	€ 81,13	€ 4.541,62	
Especialista de informática de grau 2	1	1.º	600	€ 2.059,68	€ 171,64	€ 171,64	€ 2.402,96	€ 570,70	€ 81,13	€ 3.054,79	€ 3.500,84
	1	2.º	640	€ 2.196,99	€ 183,08	€ 183,08	€ 2.563,16	€ 608,75	€ 81,13	€ 3.253,03	
	1	3.º	680	€ 2.334,30	€ 194,53	€ 194,53	€ 2.723,35	€ 646,80	€ 81,13	€ 3.451,28	
	1	4.º	720	€ 2.471,62	€ 205,97	€ 205,97	€ 2.883,56	€ 684,84	€ 81,13	€ 3.649,53	
	2	1.º	660	€ 2.265,65	€ 188,80	€ 188,80	€ 2.643,26	€ 627,77	€ 81,13	€ 3.352,16	
	2	2.º	700	€ 2.402,96	€ 200,25	€ 200,25	€ 2.803,45	€ 665,82	€ 81,13	€ 3.550,40	
	2	3.º	740	€ 2.540,27	€ 211,69	€ 211,69	€ 2.963,65	€ 703,87	€ 81,13	€ 3.748,64	
	2	4.º	780	€ 2.677,58	€ 223,13	€ 223,13	€ 3.123,84	€ 741,91	€ 81,13	€ 3.946,89	
Especialista de informática de grau 1	1	1.º	420	€ 1.441,78	€ 120,15	€ 120,15	€ 1.682,08	€ 399,49	€ 81,13	€ 2.162,70	€ 2.757,43
	1	2.º	460	€ 1.579,09	€ 131,59	€ 131,59	€ 1.842,27	€ 437,54	€ 81,13	€ 2.360,94	
	1	3.º	500	€ 1.716,40	€ 143,03	€ 143,03	€ 2.002,47	€ 475,59	€ 81,13	€ 2.559,18	
	1	4.º	540	€ 1.853,71	€ 154,48	€ 154,48	€ 2.162,66	€ 513,63	€ 81,13	€ 2.757,42	
	2	1.º	480	€ 1.647,74	€ 137,31	€ 137,31	€ 1.922,36	€ 456,56	€ 81,13	€ 2.460,05	
	2	2.º	520	€ 1.785,06	€ 148,76	€ 148,76	€ 2.082,57	€ 494,61	€ 81,13	€ 2.658,31	
	2	3.º	560	€ 1.922,37	€ 160,20	€ 160,20	€ 2.242,77	€ 532,66	€ 81,13	€ 2.856,55	
	2	4.º	600	€ 2.059,68	€ 171,64	€ 171,64	€ 2.402,96	€ 570,70	€ 81,13	€ 3.054,79	
	3	1.º	540	€ 1.853,71	€ 154,48	€ 154,48	€ 2.162,66	€ 513,63	€ 81,13	€ 2.757,42	
	3	2.º	580	€ 1.991,02	€ 165,92	€ 165,92	€ 2.322,86	€ 551,68	€ 81,13	€ 2.955,67	
	3	3.º	620	€ 2.128,34	€ 177,36	€ 177,36	€ 2.483,06	€ 589,73	€ 81,13	€ 3.153,92	
	3	4.º	660	€ 2.265,65	€ 188,80	€ 188,80	€ 2.643,26	€ 627,77	€ 81,13	€ 3.352,16	

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>CATEGORIA</b>	<b>NÍVEL</b>	<b>ESCALÕES</b>	<b>INDÍCES</b>	<b>REMUNERAÇÃO</b>	<b>Duodécimo Natal</b>	<b>Férias</b>	<b>Sub Total</b>	<b>CGA / Ssocial 23,75%</b>	<b>Refeição</b>	<b>Total</b>	<b>Média Mensal</b>
Técnico de informática de grau 3	1	1.º	580	€ 1.991,02	€ 165,92	€ 165,92	€ 2.322,86	€ 551,68	€ 81,13	€ 2.955,67	€ 3.352,16
	1	2.º	610	€ 2.094,01	€ 174,50	€ 174,50	€ 2.443,01	€ 580,22	€ 81,13	€ 3.104,36	
	1	3.º	640	€ 2.196,99	€ 183,08	€ 183,08	€ 2.563,16	€ 608,75	€ 81,13	€ 3.253,03	
	1	4.º	680	€ 2.334,30	€ 194,53	€ 194,53	€ 2.723,35	€ 646,80	€ 81,13	€ 3.451,28	
	2	1.º	640	€ 2.196,99	€ 183,08	€ 183,08	€ 2.563,16	€ 608,75	€ 81,13	€ 3.253,03	
	2	2.º	670	€ 2.299,98	€ 191,67	€ 191,67	€ 2.683,31	€ 637,29	€ 81,13	€ 3.401,73	
	2	3.º	710	€ 2.437,29	€ 203,11	€ 203,11	€ 2.843,51	€ 675,33	€ 81,13	€ 3.599,97	
	2	4.º	750	€ 2.574,60	€ 214,55	€ 214,55	€ 3.003,70	€ 713,38	€ 81,13	€ 3.798,21	
Técnico de informática de grau 2	1	1.º	470	€ 1.613,42	€ 134,45	€ 134,45	€ 1.882,32	€ 447,05	€ 81,13	€ 2.410,51	€ 2.757,43
	1	2.º	500	€ 1.716,40	€ 143,03	€ 143,03	€ 2.002,47	€ 475,59	€ 81,13	€ 2.559,18	
	1	3.º	530	€ 1.819,38	€ 151,62	€ 151,62	€ 2.122,61	€ 504,12	€ 81,13	€ 2.707,86	
	1	4.º	560	€ 1.922,37	€ 160,20	€ 160,20	€ 2.242,77	€ 532,66	€ 81,13	€ 2.856,55	
	2	1.º	520	€ 1.785,06	€ 148,76	€ 148,76	€ 2.082,57	€ 494,61	€ 81,13	€ 2.658,31	
	2	2.º	550	€ 1.888,04	€ 157,34	€ 157,34	€ 2.202,71	€ 523,14	€ 81,13	€ 2.806,99	
	2	3.º	580	€ 1.991,02	€ 165,92	€ 165,92	€ 2.322,86	€ 551,68	€ 81,13	€ 2.955,67	
	2	4.º	610	€ 2.094,01	€ 174,50	€ 174,50	€ 2.443,01	€ 580,22	€ 81,13	€ 3.104,36	
Técnico de informática de grau 1	1	1.º	332	€ 1.139,69	€ 94,97	€ 94,97	€ 1.329,64	€ 315,79	€ 81,13	€ 1.726,56	€ 2.105,70
	1	2.º	340	€ 1.167,15	€ 97,26	€ 97,26	€ 1.361,68	€ 323,40	€ 81,13	€ 1.766,20	
	1	3.º	370	€ 1.270,14	€ 105,85	€ 105,85	€ 1.481,83	€ 351,93	€ 81,13	€ 1.914,89	
	1	4.º	400	€ 1.373,12	€ 114,43	€ 114,43	€ 1.601,97	€ 380,47	€ 81,13	€ 2.063,57	
	2	1.º	370	€ 1.270,14	€ 105,85	€ 105,85	€ 1.481,83	€ 351,93	€ 81,13	€ 1.914,89	
	2	2.º	390	€ 1.338,79	€ 111,57	€ 111,57	€ 1.561,92	€ 370,96	€ 81,13	€ 2.014,01	
	2	3.º	420	€ 1.441,78	€ 120,15	€ 120,15	€ 1.682,08	€ 399,49	€ 81,13	€ 2.162,70	
	2	4.º	450	€ 1.544,76	€ 128,73	€ 128,73	€ 1.802,22	€ 428,03	€ 81,13	€ 2.311,38	
	3	1.º	420	€ 1.441,78	€ 120,15	€ 120,15	€ 1.682,08	€ 399,49	€ 81,13	€ 2.162,70	
	3	2.º	440	€ 1.510,43	€ 125,87	€ 125,87	€ 1.762,17	€ 418,51	€ 81,13	€ 2.261,81	
	3	3.º	470	€ 1.613,42	€ 134,45	€ 134,45	€ 1.882,32	€ 447,05	€ 81,13	€ 2.410,51	
	3	4.º	500	€ 1.716,40	€ 143,03	€ 143,03	€ 2.002,47	€ 475,59	€ 81,13	€ 2.559,18	

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

CATEGORIA	NÍVEL	ESCALÕES	INDÍCES	REMUNERAÇÃO	Duodécimo Natal	Férias	Sub Total	CGA / Ssocial 23,75%	Refeição	Total	Média Mensal
Técnico de Informática Adjunto	1	1.º	209	€ 717,46	€ 59,79	€ 59,79	€ 837,04	€ 198,80	€ 81,13	€ 1.116,96	€ 1.420,52
	1	2.º	222	€ 762,08	€ 63,51	€ 63,51	€ 889,09	€ 211,16	€ 81,13	€ 1.181,38	
	1	3.º	238	€ 817,01	€ 68,08	€ 68,08	€ 953,18	€ 226,38	€ 81,13	€ 1.260,69	
	1	4.º	259	€ 889,10	€ 74,09	€ 74,09	€ 1.037,28	€ 246,35	€ 81,13	€ 1.364,77	
	2	1.º	244	€ 837,60	€ 69,80	€ 69,80	€ 977,20	€ 232,09	€ 81,13	€ 1.290,42	
	2	2.º	259	€ 889,10	€ 74,09	€ 74,09	€ 1.037,28	€ 246,35	€ 81,13	€ 1.364,77	
	2	3.º	274	€ 940,59	€ 78,38	€ 78,38	€ 1.097,36	€ 260,62	€ 81,13	€ 1.439,11	
	2	4.º	295	€ 1.012,68	€ 84,39	€ 84,39	€ 1.181,46	€ 280,60	€ 81,13	€ 1.543,19	
	3	1.º	285	€ 978,35	€ 81,53	€ 81,53	€ 1.141,41	€ 271,08	€ 81,13	€ 1.493,62	
	3	2.º	300	€ 1.029,84	€ 85,82	€ 85,82	€ 1.201,48	€ 285,35	€ 81,13	€ 1.567,96	
	3	3.º	321	€ 1.101,93	€ 91,83	€ 91,83	€ 1.285,59	€ 305,33	€ 81,13	€ 1.672,04	
	3	4.º	337	€ 1.156,85	€ 96,40	€ 96,40	€ 1.349,66	€ 320,54	€ 81,13	€ 1.751,33	

**APÊNDICE 3: TABELA REPRESENTATIVA DOS CUSTOS MENSAIS  
PARA AS CARREIRAS GERAIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E  
RESPECTIVAS CATEGORIAS**

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Posição Remun.</b>	<b>Níveis Remun.</b>	<b>Remuneração Base</b>	<b>Duodéc. Natal</b>	<b>S. férias</b>	<b>Sub Total</b>	<b>CGA / SSocial 23,75%</b>	<b>Refeição</b>	<b>Total</b>	<b>Média Mensal</b>
Técnico Superior	1	11	€ 995,51	€ 82,96	€ 82,96	€ 1.161,43	€ 275,84	€ 81,13	€ 1.518,40	€ 3.339,77
	2	15	€ 1.201,48	€ 100,12	€ 100,12	€ 1.401,73	€ 332,91	€ 81,13	€ 1.815,77	
	3	19	€ 1.407,45	€ 117,29	€ 117,29	€ 1.642,03	€ 389,98	€ 81,13	€ 2.113,14	
	4	23	€ 1.613,42	€ 134,45	€ 134,45	€ 1.882,32	€ 447,05	€ 81,13	€ 2.410,51	
	5	27	€ 1.819,38	€ 151,62	€ 151,62	€ 2.122,61	€ 504,12	€ 81,13	€ 2.707,86	
	6	31	€ 2.025,35	€ 168,78	€ 168,78	€ 2.362,91	€ 561,19	€ 81,13	€ 3.005,23	
	7	35	€ 2.231,32	€ 185,94	€ 185,94	€ 2.603,21	€ 618,26	€ 81,13	€ 3.302,60	
	8	39	€ 2.437,29	€ 203,11	€ 203,11	€ 2.843,51	€ 675,33	€ 81,13	€ 3.599,97	
	9	42	€ 2.591,76	€ 215,98	€ 215,98	€ 3.023,72	€ 718,13	€ 81,13	€ 3.822,98	
	10	45	€ 2.746,24	€ 228,85	€ 228,85	€ 3.203,95	€ 760,94	€ 81,13	€ 4.046,01	
	11	48	€ 2.900,72	€ 241,73	€ 241,73	€ 3.384,17	€ 803,74	€ 81,13	€ 4.269,04	
	12	51	€ 3.055,19	€ 254,60	€ 254,60	€ 3.564,39	€ 846,54	€ 81,13	€ 4.492,06	
	13	54	€ 3.209,67	€ 267,47	€ 267,47	€ 3.744,62	€ 889,35	€ 81,13	€ 4.715,09	
	14	57	€ 3.364,14	€ 280,35	€ 280,35	€ 3.924,83	€ 932,15	€ 81,13	€ 4.938,11	

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Posição Remun.</b>	<b>Níveis Remun.</b>	<b>Remuneração Base</b>	<b>Duodéc. Natal</b>	<b>S. férias</b>	<b>Sub Total</b>	<b>CGA / SSocial 23,75%</b>	<b>Refeição</b>	<b>Total</b>	<b>Média Mensal</b>
Coordenador Técnico	1	14	€ 1.149,99	€ 95,83	€ 95,83	€ 1.341,66	€ 318,64	€ 81,13	€ 1.741,43	€ 2.057,37
	2	17	€ 1.304,46	€ 108,71	€ 108,71	€ 1.521,87	€ 361,44	€ 81,13	€ 1.964,44	
	3	20	€ 1.458,94	€ 121,58	€ 121,58	€ 1.702,10	€ 404,25	€ 81,13	€ 2.187,47	
	4	22	€ 1.561,92	€ 130,16	€ 130,16	€ 1.822,24	€ 432,78	€ 81,13	€ 2.336,15	
Assistente Técnico	1	5	€ 683,13	€ 56,93	€ 56,93	€ 796,99	€ 189,28	€ 81,13	€ 1.067,40	€ 1.510,74
	2	7	€ 789,54	€ 65,80	€ 65,80	€ 921,13	€ 218,77	€ 81,13	€ 1.221,03	
	3	8	€ 837,60	€ 69,80	€ 69,80	€ 977,20	€ 232,09	€ 81,13	€ 1.290,42	
	4	9	€ 892,53	€ 74,38	€ 74,38	€ 1.041,29	€ 247,31	€ 81,13	€ 1.369,72	
	5	10	€ 944,02	€ 78,67	€ 78,67	€ 1.101,36	€ 261,57	€ 81,13	€ 1.444,06	
	6	11	€ 995,51	€ 82,96	€ 82,96	€ 1.161,43	€ 275,84	€ 81,13	€ 1.518,40	
	7	12	€ 1.047,00	€ 87,25	€ 87,25	€ 1.221,50	€ 290,11	€ 81,13	€ 1.592,74	
	8	13	€ 1.098,50	€ 91,54	€ 91,54	€ 1.281,58	€ 304,38	€ 81,13	€ 1.667,09	
	9	14	€ 1.149,99	€ 95,83	€ 95,83	€ 1.341,66	€ 318,64	€ 81,13	€ 1.741,43	
	10	15	€ 1.201,48	€ 100,12	€ 100,12	€ 1.401,73	€ 332,91	€ 81,13	€ 1.815,77	
	11	16	€ 1.252,97	€ 104,41	€ 104,41	€ 1.461,80	€ 347,18	€ 81,13	€ 1.890,11	

**Estudo financeiro da substituição de polícias por civis nas funções administrativas**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Posição Remun.</b>	<b>Níveis Remun.</b>	<b>Remuneração Base</b>	<b>Duodéc. Natal</b>	<b>S. férias</b>	<b>Sub Total</b>	<b>CGA / SSocial 23,75%</b>	<b>Refeição</b>	<b>Total</b>	<b>Média Mensal</b>
Encarregado Geral Operacional	1	12	€ 1.047,00	€ 87,25	€ 87,25	€ 1.221,50	€ 290,11	€ 81,13	€ 1.592,74	€ 1.667,08
	2	14	€ 1.149,99	€ 95,83	€ 95,83	€ 1.341,66	€ 318,64	€ 81,13	€ 1.741,43	
Encarregado Operacional	1	8	€ 837,60	€ 69,80	€ 69,80	€ 977,20	€ 232,09	€ 81,13	€ 1.290,42	€ 1.443,07
	2	9	€ 892,53	€ 74,38	€ 74,38	€ 1.041,29	€ 247,31	€ 81,13	€ 1.369,72	
	3	10	€ 944,02	€ 78,67	€ 78,67	€ 1.101,36	€ 261,57	€ 81,13	€ 1.444,06	
	4	11	€ 995,51	€ 82,96	€ 82,96	€ 1.161,43	€ 275,84	€ 81,13	€ 1.518,40	
	5	12	€ 1.047,00	€ 87,25	€ 87,25	€ 1.221,50	€ 290,11	€ 81,13	€ 1.592,74	
Assistente Operacional	1	1	€ 530,00	€ 44,17	€ 44,17	€ 618,33	€ 146,85	€ 81,13	€ 846,32	€ 1.079,18
	2	2	€ 532,08	€ 44,34	€ 44,34	€ 620,76	€ 147,43	€ 81,13	€ 849,32	
	3	3	€ 583,58	€ 48,63	€ 48,63	€ 680,84	€ 161,70	€ 81,13	€ 923,67	
	4	4	€ 635,07	€ 52,92	€ 52,92	€ 740,92	€ 175,97	€ 81,13	€ 998,01	
	5	5	€ 683,13	€ 56,93	€ 56,93	€ 796,99	€ 189,28	€ 81,13	€ 1.067,40	
	6	6	€ 738,05	€ 61,50	€ 61,50	€ 861,06	€ 204,50	€ 81,13	€ 1.146,69	
	7	7	€ 789,54	€ 65,80	€ 65,80	€ 921,13	€ 218,77	€ 81,13	€ 1.221,03	
	8	8	€ 837,60	€ 69,80	€ 69,80	€ 977,20	€ 232,09	€ 81,13	€ 1.290,42	
	9	9	€ 892,53	€ 74,38	€ 74,38	€ 1.041,29	€ 247,31	€ 81,13	€ 1.369,72	